

<https://www.snetap-fsu.fr/VIOLENCES-AU-TRAVAIL-Le-SNETAP-FSU-vous-outille.html>



VIOLENCES AU TRAVAIL - Le SNETAP-FSU vous outille

- Les Dossiers - Santé, Sécurité et Conditions de Travail -



Date de mise en ligne : lundi 30 mai 2022

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Mise à jour le 17 juin 2024

Agressé.e ?

Définition : Action d'attaquer une personne ou un groupe de personnes de façon soudaine et brutale, et sans avoir été provoqué. Une agression peut être verbale, physique, sexuelle ou psychologique. Dans un établissement d'enseignement scolaire ou supérieur, ce peut être un-e élève/étudiant-e/apprenti-e/stagiaire, collègue, parent ou supérieur-e hiérarchique, voire un-e acteur-riche externe pour les agent.es d'accueil.

Procédure :

- Tout d'abord, sachez que ce n'est pas un acte « normal ». Cela paraît candide de se le dire mais il est important d'en être conscient-e.
- Informez votre chef-fe de service car elle/il est le/la garant-e de votre santé au travail. Si c'est l'agresseur, informez le n+2. Inscrivez cette agression dans le registre [SST](#). Si l'agression est telle qu'elle constitue un Danger Grave et Imminent, voir [la procédure ici](#). Toute indication dans le registre SST devra être évoqué en [CoHS](#) (ou F3SCT pour toute autre structure qu'un [EPL](#)).
- Informez votre collègue secrétaire de section syndicale locale (ou régionale si vous êtes la/le secrétaire).
- Consultez votre médecin.
- Faites une [déclaration d'accident de service](#) (notamment, si lésions).
- Portez plainte - ou *a minima* main courante - si les circonstances l'exigent.
- vous pouvez demander à votre hiérarchie un [soutien psychologique](#) et, si nécessaire, la [protection fonctionnelle](#). Après avoir lu le lien, vous pouvez entamer [la procédure pour l'obtenir](#).

[\(DANS TOUS LES CAS : remplir la fiche de signalement d'agression\[page 7\]\)](#) à remettre auprès de votre chef.fe de service – même si c'est l'agresseur – car obligation pour elle/lui de transmettre au ministère dans les 48H. Une attestation, par courriel, de réception de la fiche par les services concernés au ministère vous sera adressée. Si tel n'est pas le cas, [nous contacter.](#))]

En cas d'agression sexuelle, saisir la cellule concernée : voir [Note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613](#)

A noter que *RSE Concept* a remplacé *allodiscrim* depuis janvier 2024 (voir le *focus* en bas de page pour la contacter).

Harcelé.e ?

Définition : forme de violence qui se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui porte atteinte, par sa répétition, à sa dignité ou à son intégrité.

Attention ! Le harcèlement peut être plus pernicieux et ainsi plus difficilement ressenti qu'une agression.

Harcèlement moral

C'est lorsque vous êtes confronté.e à des situations humiliantes de façon répétée, pendant les heures de travail et dans l'exercice de vos fonctions. Le harcèlement moral se joue dans les relations interpersonnelles de travail, soit avec votre hiérarchie - ou inversement -, soit entre collègues.

Repérez les « techniques » d'harcèlement :

VIOLENCES AU TRAVAIL - Le SNETAP-FSU vous outille

- incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcastiques ou injurieuses, mots qui blessent, dénigrement et volonté de ridiculiser, moqueries,...
- 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 la personne, 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...

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a introduit les notions de protection de la santé mentale et de harcèlement moral. Elle en a fait un délit pénal ([article 222-33-2 du Code Pénal](#)). Défini dans les mêmes termes que les agissements visés à l'article [L.1152-1 du Code du Travail](#), **le harcèlement moral est passible d'une peine de prison d'un an et de 15 000 € d'amende**. Le juge doit évaluer l'intentionnalité et le caractère professionnel du harcèlement. La position de *supérieur hiérarchique* constitue une circonstance aggravante et caractérise une faute grave.

Le cas particulier de l'harcèlement sexuel :

Il se caractérise par les agissements d'harcèlement d'une ou plusieurs personnes dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. C'est un comportement inopportun de nature sexuelle qui focalise l'attention sur le sexe d'une personne et non sur ses compétences professionnelles, et qui met cette dernière mal à l'aise ou fait qu'elle ne se sent pas ou plus à sa place sur son lieu de travail.

En cas de harcèlement sexuel, les dispositions relatives au harcèlement moral s'appliquent.

Procédure :

- alerter sans délai le chef de service - ou n+2 si c'est l'harceleur -, car une enquête doit être menée. Celui-ci doit vous proposer un [soutien psychologique](#) et si nécessaire la [protection fonctionnelle](#). En outre, il doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de sanctionner ces actes : sa responsabilité pénale et sa responsabilité civile peuvent être engagées. [la procédure pour l'obtenir](#).
- solliciter un-e agent-e de votre structure car tout fonctionnaire, témoin d'une action relevant du code pénal est tenu d'en informer le procureur de la République.
- demander un RDV à votre médecin du travail ou, à défaut, à votre médecin traitant.
- prendre RDV avec l'assistant-e de service social.
- solliciter, si besoin, l'Inspection Santé et Sécurité au Travail.
- saisir la cellule de veille et d'alerte si elle existe dans votre région (ou structure). Sinon, dans tous les cas alerter un membre de la FS-SSCT régionale - si vous travaillez dans un EPL - , ou locale (pour toute autre structure).
- depuis janvier 2020, vous pouvez saisir **la cellule de signalement des violences du ministère (l'harcèlement moral et sexuel y sont désormais intégrés)** : voir [Note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613](#)

A noter que *RSE Concept* a remplacé *allodiscrim* depuis janvier 2024 (voir le *focus* en bas de page pour la contacter).

Discriminé.e ?

La défenseure des droits reconnaît désormais plus de **25 critères de discriminations**.

Au-delà d'alerter votre supérieur-e hiérarchique, médecin du travail, votre secrétaire de section, la cellule de veille et d'alerte (si elle existe dans votre structure ou région) et **la défenseure des droits** (autorité indépendante), le ministère a mis en place récemment une cellule contre les violences et notamment les discriminations dont vous trouverez les détails dans la [Note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613](#)

Focus sur la cellule de signalement des discriminations, harcèlements, violences sexistes et sexuelles : RSE CONCEPT

Attention ! "ALLODISCRIM" n'est plus la cellule en lien avec le Ministère de l'Agriculture.

Dorénavant, depuis janvier 2024, vous pouvez contacter « **RSE Concept** » par l'un des moyens suivants :

- via la plateforme en ligne : <https://conceptrse.fr/signalement-ma/> Code 1881 (prise de RDV 24h/24 à privilégier)
- par mail : signalement.discrimination.agriculture.gouv.fr
- par téléphone : 09 74 76 72 23 (Permanence de 9h00 à 19h00, tous les jours de la semaine du lundi au vendredi)

Pour s'adresser à la cellule par courrier dans le cas d'une discrimination, voici un [modèle de lettre](#).

N'hésitez pas à adresser une copie à snetap.snetap-fsu.fr afin que nous nous assurions du suivi.

Le SNETAP-FSU, engagé sans réserve à l'éradication de toute violence au travail.

Retrouvez les Notes de service citées :

- . [Note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-336](#) : Prévention, signalement et accompagnement des agressions subies par les agents du ministère.
- . [Note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-85](#) : Prestation de soutien psychologique assurée par l'IAPR (institut d'accompagnement psychologique et de ressources).
- . [Note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613](#) : Fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.