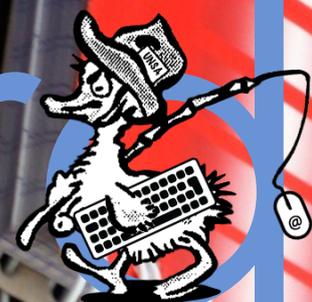


LE **Canard**



Septembre 2021



DES TERRITORIAUX
DU GRAND EST

libres responsables

DOSSIER

La protection contre le harcèlement moral



Chers lecteurs,

Personne ne peut l'ignorer, cette période est compliquée...

Dans cette cacophonie de textes, d'injonctions, contradictions et désinformations, d'infos/intox, de pressions dans le cadre professionnel qui durent depuis déjà un certain temps, il nous semble nécessaire de devoir se recentrer.

Certaines valeurs primordiales doivent nous permettre de distinguer à nouveau la petite lumière dans la tempête, et nous aider à avancer tant bien que mal.

A l'UNSA Territoriaux nous défendons des valeurs essentielles, les droits et les devoirs.

Nos priorités sont plus que jamais :

→ défendre l'emploi et le service public

→ promouvoir un progrès social durable

→ pratiquer un syndicalisme réaliste, pragmatique et réformiste.

Sachez que la liberté syndicale est un principe constitutionnel, et réaffirmé par le Statut général des fonctionnaires.

Alors, recentrez-vous dès à présent et venez nous rejoindre, ensemble nous nous renforçons et ferons la différence !

Nous vous souhaitons une BONNE RENTRÉE.

[L'UNSA, un partenaire essentiel](#)



Retrouvez-nous sur notre site pour toute l'actualité concernant les Territoriaux :

[UNSA TERRITORIAUX 67 \(e-monsite.com\)](http://UNSA TERRITORIAUX 67 (e-monsite.com))



Nous contacter :
UNSA TERRITORIAUX
UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN
UNION REGIONALE GRAND EST
19, Rue des Vignes
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN
Tél. 03 88 24 11 09 Mail : unsa67@orange.fr

**UNION RÉGIONALE
GRAND EST**

Permanences téléphoniques :
Tous les jours ouverts (du lundi au vendredi) : 8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00



La Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires intègre des dispositions spécifiques à la protection des fonctionnaires contre le harcèlement moral.

L'article 6 *quinquies* stipule que « aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

LA RECONNAISSANCE DE LA SITUATION DE HARCÈLEMENT MORAL

C'est autant à l'agent d'apporter les preuves de l'existence du harcèlement qu'à l'administration de démontrer le contraire. Vu ces échanges contradictoires, c'est le Juge Administratif qui décide s'il y a ou non harcèlement moral.

Que peut faire l'agent ?

S'efforcer de refuser d'entrer dans le cercle vicieux de l'échange harceleur/harcelé :

- **Couper court aux conversations toxiques, refuser les jugements de valeur, exiger des faits, exiger de l'autre un respect minimal.**
- **Si cela ne suffit pas et que le harcèlement s'installe : ne pas s'isoler. Signaler les faits à des collègues, ceux-ci pouvant devenir des témoins.**
- **Noter par écrit tous les agissements de harcèlement, au fur et à mesure qu'ils sont perpétrés.**
- **Saisir ou informer le CHSCT**

Rappelons qu'au titre de l'article L 4121-1 du Code du Travail, l'employeur doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. [...] ».

Le CHSCT a un rôle à jouer dans le cas de situations de harcèlement moral puisqu'il peut notamment diligenter des enquêtes, des audits et analyser avec impartialité les conditions de travail.

Qui enquête ? Une délégation comprenant au moins un représentant du personnel et un représentant de la collectivité.



La protection contre le harcèlement moral



té. Celle-ci peut être assistée de la médecine préventive, d'un ACFI, de l'assistant ou du conseiller prévention.

- **Informier le médecin de prévention**

Le médecin de prévention a pour rôle d'éviter toute altération de santé des agents du fait de leur travail ; il est compétent pour conseiller l'administration en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services. Il peut par ailleurs accorder un soutien psychologique, une écoute et peut aussi orienter vers les services, personnes ou instances compétentes pour gérer la situation.

- **Contacter les représentants du personnel**

Ces derniers peuvent accompagner dans les démarches administratives et procédurales que l'agent peut mettre en œuvre.

En cas de harcèlement de l'agent dans l'exercice de ses fonctions ?

- **Demander la protection fonctionnelle.**

En vertu de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 « la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en a résulté ». A la charge de la collectivité publique une **double obligation** : protection et réparation. Cette protection vaut aussi dans le cas de harcèlement moral.

Ainsi, l'administration est tenue de défendre ses agents contre les attaques dont ils peuvent être victimes à l'oc-

Un exemple : Un agent qui se voit personnellement attaqué sur les réseaux sociaux et diffamé, alors qu'il est dans l'exercice de ses fonctions (service d'animation culturelle).



sion de leurs fonctions. Plus précisément, 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 ils pourraient être victimes sans qu'une faute personnelle

puisse leur être imputée.

La collectivité est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulte, et également de soutenir ses agents lorsqu'ils font l'objet de poursuites pénales ou civiles.



Autre exemple : Un agent rattaché au Service Environnement qui se fait agresser et menacer de mort par un usager, lors de missions d'information sur le terrain.

Les agents publics bénéficient donc d'une protection de la part de leur administration lorsque leur responsabilité pénale est mise en jeu à l'occasion de faits commis dans l'exercice de leurs fonctions et qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de leurs fonctions.

- **Dans les cas d'urgence : le référé liberté**

Cette action ([CE 19 Juin 2014 ; n° 381061](#)) ouvre aux agents un recours pour répondre aux situations urgentes en matière de harcèlement moral. En saisissant le Juge des référés, les agents soumis à des faits de harcèlement avérés pourront rapidement faire cesser les atteintes qu'ils subissent car le juge doit se prononcer dans les 48 heures. L'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire. L'agent doit prouver : la situation d'urgence, qu'une liberté fondamentale est en cause, que l'atteinte est grave et manifestement illégale.

L'UNSA vous rappelle que la souffrance au travail n'est pas forcément du harcèlement moral mais que l'employeur a dans tous les cas une obligation de sécurité physique et mentale de résultat au profit des agents. Ne vous isolez pas, prenez contact avec vos élus du personnel et représentants CHSCT. Parlez-en à votre administration et sollicitez, le cas échéant, le service de médecine préventive du Centre de Gestion. Il faut dénoncer et faire cesser ces agissements avant qu'il ne soit trop tard.

En savoir plus...

- [Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#)
- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations](#)



VOS QUESTIONS - NOS RÉPONSES

Jérémie H. : Quelle est la différence entre un emploi permanent et non permanent ?

UNSA : Les emplois permanents sont ceux qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration. Ils peuvent être à temps complet ou non complet. Sur ce type d'emplois, la priorité est donnée aux agents et aux lauréats de concours. Le recrutement d'agents contractuels sur les emplois permanents reste donc un mode de recrutement dérogatoire. Toutefois, dans certains cas (communes de moins de 1 000 habitants, temps non complet inférieur à 17h30...), le recrutement de contractuels est possible.

Les emplois non permanents sont créés de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin, les contrats d'apprentissage, les emplois aidés...

Sandra N. : Quelle est la différence entre un concours et un examen professionnel ?

UNSA : Ces modes d'accès aux postes de la Fonction Publique Territoriale sont bien distincts de par leur nature :

- **les concours** consistent en une série d'épreuves, ouvertes sous conditions aux candidats externes et internes, donnant lieu à un nombre limité (fixé à l'avance) de candidats reçus,
- **les examens professionnels** sont réservés aux agents, se passent également en respectant un certain nombre de conditions mais sanctionnent un niveau général. Cela signifie qu'il peut y avoir autant de reçus que de personnes ayant obtenu une moyenne fixée.



Faites un geste pour l'environnement : après avoir lu ce bulletin, ne le jetez pas ! Partagez-le !



A vos stylos !

INSCRIVEZ-VOUS AUX CONCOURS

● **Adjoint technique principal de 2^e classe**

Concours externe, interne et 3^e voie
Organisateur : **CDG68**

RETRAIT DES DOSSIERS D'INSCRIPTION :

du 24.08 au 29.09.2021

DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DOSSIERS :
07.10.2021

● **Technicien principal de 2^e classe**

Concours externe, interne et 3^e voie
Organisateur : **CDG68**

RETRAIT DES DOSSIERS D'INSCRIPTION :

du 05.10 au 10.11.2021

DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DOSSIERS :
18.11.2021

● **Adjoint Administratif principal de 2^e classe**

Concours externe, interne et 3^e voie
Organisateur : **CDG67**

RETRAIT DES DOSSIERS D'INSCRIPTION :

du 05.10 au 10.11.2021

DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DOSSIERS :
18.11.2021

Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER,
Lucienne BRASSEUR, Gaby LEGROS,
Philippe KRAUSS, Cécile WATTRON

Rejoignez-nous :

Téléchargez sur notre site : rubrique
« **Infos pratiques / Comment adhérer ?** »
(ou cliquez sur les liens ci-dessous) :

Le **BULLETIN D'ADHÉSION**

Le **FORMULAIRE SEPA**

Sachez que :

La cotisation syndicale ouvre droit systématiquement à un **crédit d'impôt égal à 66 %** du montant annuel cotisé (*article 23 de la loi n° 2012-1510*).



Photo de couverture : C'est la rentrée ! - Sep 2021 Pixabay

