

PARTAGEONS LES BONS RÉFLEXES

Accompagner une victime* de harcèlement moral et/ou de violences sexistes et sexuelles

OUTIL
MILITANT

© Communication / FNEE CGT



<https://syndicoop.fr/ofict/>

L'objet de cette fiche est de partager les bons réflexes lors de l'accompagnement d'une victime de harcèlement moral ou de violences sexistes et sexuelles. Nous sommes parfois démunis et nous devons agir dans l'urgence dans ces moments. Cette fiche rappelle les leviers que les militants peuvent utiliser pour conseiller la victime et pour mettre en place des actions collectives.

En quoi cette question est-elle spécifique pour les Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) ?

Ces catégories d'agents sont par essence vecteurs et victimes mais surtout, les collègues en souffrance ont souvent peur de mettre leur réputation en jeu. Agir constitue un frein à leur carrière d'expert ou d'encadrant principalement.

AVANT TOUT

Mettre les faits par écrit

Dans un premier temps, que la victime souhaite agir ou simplement nous informer des faits qu'elle subit, le 1er réflexe à avoir est de lui demander d'écrire tous les faits qu'elle juge pertinents et constitutifs, avec la date, l'heure, le lieu, le contexte et les témoins le cas échéant.

Écouter

L'agent victime a besoin avant tout d'écoute. Même si aucune action n'est menée par l'agent ou par le syndicat, l'écoute et le recueil du témoignage de la victime sont essentiels.

Il est primordial pour la victime d'être reconnue en tant que victime. Le rôle du militant interpellé consiste notamment s'assurer que l'agent agressé ne se sente pas responsable des faits subis. La victime doit intégrer le caractère anormal de la situation vécue dans son cadre du travail.

Toute action entreprise par le syndicat doit être réalisée avec l'assentiment de la victime, et portée à sa connaissance. Il est important de rassurer le collègue sur ce point.

Faire un signalement (avec l'accord de la victime)

Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique prévu par le [Décret 2020-256 du 13.03.2020](#)

Dans nos services ou établissements, une procédure doit être mise en place et portée à connaissance des agents (par affichage ou par un autre moyen) pour signaler, recueillir les signalements et orienter les victimes. Dans beaucoup d'endroits, cette procédure n'existe pas ou n'est pas connue, il faut donc saisir le chef du service.

L'administration doit diligenter **une enquête administrative**, il est conseillé de "pousser syndicalement" pour faire externaliser cette enquête à un service de l'inspection du

ministère, mais régulièrement l'administration refuse. Dans la logique, la victime doit être évidemment entendue en premier, accompagnée par un représentant du personnel, "RP". Les témoins sont entendus ensuite, et en dernier l'agresseur (les témoins et l'agresseur peuvent également être accompagnés d'un RP).

Le compte-rendu de cette enquête doit être transmis à la victime dans un délai raisonnable.

* Une victime peut être un homme ou une femme.

Pour faciliter la lecture, l'écriture de cette fiche n'est pas "inclusive" : agent, agresseur, militant, etc. s'entendent au masculin comme au féminin.

Proposer de faire une déclaration d'accident du travail

Les atteintes psychosociales type burn-out, syndrome anxio-dépressif en lien avec les conditions de travail ne sont pas reconnues dans le tableau des maladies professionnelles (MP), elles sont qualifiées de maladies à caractère professionnel hors tableau.

La reconnaissance des atteintes psychosociales en maladie à caractère professionnel est conditionnée à l'obtention d'une **incapacité permanente (IPP)** de 25 %, cette IPP est fixée tardivement, **au moment de la "consolidation" de la pathologie**, au moment où elle n'évolue plus. Ce taux est passé à **20%** avec l'Accord National Interprofessionnel du 15 mai 2023 relatif aux Accidents du Travail et aux Maladies Professionnelles (ANI Branche AT-MP). La CGT ne s'est pas encore positionnée sur l'inscription des RPS au tableau des MP, qui imposerait des critères stricts pour la reconnaissance de la maladie professionnelle.

Il est donc recommandé de **conseiller à la victime de faire une déclaration d'accident du travail (AT)** mais pour cela il faut absolument identifier **un événement bref et soudain** (un lieu, une date, une heure : un entretien, une altercation, un mail...) : bien informer la victime de mettre l'accent sur ce caractère de l'événement lors de la consultation chez le médecin traitant, le moment où ça bascule dans l'atteinte à la santé pour la victime. Il ne faut surtout pas parler du contexte global de harcèlement, et décorréliser la déclaration d'accident de travail du signalement de la situation de harcèlement. Pour qu'il y ait reconnaissance en AT, il ne faut pas que l'origine des lésions constatées présente l'existence au préalable de phénomènes à action lente ou répétée auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine. Dans l'hypothèse où il n'y a pas d'évènement bref et soudain, il faut donc partir sur la déclaration de maladie à caractère professionnel.

Se pose souvent la question du délai, la victime aura tendance à se mettre en congés maladie par réaction et pour se protéger. **Ce délai est de 15 jours à compter de la constatation médicale dans un délai de 2 ans par rapport à l'accident** ([art. 47.3 du décret 86-442](#)).

La déclaration d'accident transmise à l'administration est constituée :

- du certificat établi par le médecin traitant sur lequel il décrit les lésions, leur localisation, les symptômes et les séquelles éventuelles de l'accident mais surtout la date et l'heure de l'accident ;
- du formulaire complété par la victime précisant les circonstances de l'accident fourni par l'employeur, ou à défaut disponible sur le portail de la fonction publique : [lien vers la page](#).

Même si il n'y a pas d'arrêt de travail dans le cadre de l'accident, que l'on appelle "*Congés d'Invalidité Temporaire Imputable au Service*" (CITIS), **la reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident** est celle pour les CITIS en terme de procédure. (Se référer au [guide DGAFP](#)). Il est important d'informer le collègue que l'administration, dans une majorité des cas, va demander une **expertise médicale** par un médecin agréé par la préfecture avant passage pour avis **au conseil médical** (ex commission de réforme) pour établir l'imputabilité au service. La déclaration d'accident va également entraîner une enquête du service de prévention.

Focus CONSEIL MÉDICAL (CM)

Le Conseil médical est une instance consultative (départementale ou ministérielle en fonction du corps et de l'affectation) **que l'administration employeur doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative des agents en cas de maladie.**

Y siègent des médecins experts, 1 ou 2 représentants du personnel désignés par le CSA du service et 1 ou 2 représentants de l'administration de rattachement de l'agent. L'agent peut y siéger et faire entendre des personnes s'il le souhaite (un médecin par exemple). Les médecins experts jugent sur pièces l'imputabilité ou pas après une expertise mais aussi par les pièces fournies par l'agent accidenté. **Il est recommandé de consulter le dossier au secrétariat médical avant la réunion du Conseil médical.**

A noter que le secrétariat du Conseil médical informe l'agent au moins 10 jours ouvrés avant de l'étude de son dossier par le Conseil médical, et l'informe également de ses droits ([article 6 du décret n° 86-442](#)) :

- consulter son dossier,
- présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux,
- être accompagné ou représenté, s'il le souhaite, par une personne de son choix à toutes les étapes de la procédure.

Demander une enquête accident en Formation Spécialisée SSCT

Les camarades mandatés en Formation Spécialisée en Santé et Sécurité au Travail "F3SCT" (ex-CHSCT) doivent demander une enquête accident ([article 64 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux CSA](#)). L'objectif est d'alimenter le plan de prévention du service.

Demander une expertise certifiée en "F3SCT"

De même en F3SCT, il peut être opportun de demander une expertise risque grave en particulier **dans le cas où plusieurs cas similaires se présentent dans le service** ([1er de l'article 66 du décret 2020-1427](#)). Il est donc conseillé d'imposer le sujet à l'ordre du jour et de faire voter une motion en F3SCT avec l'appui des organisations syndicales mandatées. Il faut également participer à la rédaction du cahier des charges pour choisir l'expert certifié.

Envisager des suites juridiques

La CGT n'est pas "équipée" pour assister les agents dans leurs recours juridiques.

Il est conseillé de faire appel à un avocat spécialisé en droit administratif et pénal. En effet, l'agent peut porter plainte :

- au tribunal administratif (TA) contre son administration si cette dernière refuse d'agir ou de répondre suite au signalement
- au pénal contre l'agresseur dans un délai de 6 ans par rapport à la plus récente agression. Dans ce cas, l'agent doit demander la protection fonctionnelle (prise en charge des frais d'avocat par le service). Une convention entre l'avocat et le service sera proposée : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32574>.

Si l'agent ne souhaite pas porter plainte, il est souhaitable de lui conseiller à minima de déposer une main courante afin de garder une trace (c'est moins "lourd" que du contentieux).



À RETENIR

QUEL TYPE DE DÉCLARATION ?

Déclaration d'accident du travail :

si l'évènement peut être qualifié de bref et soudain

Déclaration de maladie à caractère professionnel :

en l'absence d'évènement bref et soudain

QUELS DÉLAIS POUR DÉCLARER ?

Un accident du travail :

- 15 jours à compter de la date de l'accident
- Ce délai n'est pas opposable lorsque le certificat médical* est établi dans le délai de 2 ans à compter de la date de l'accident. Dans ce cas, le délai est de 15 jours à compter de la date de cette constatation médicale

* certificat médical établi indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, s'il y a lieu, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

Une maladie à caractère professionnel :

- 2 ans à compter de la date de la première constatation médicale de la maladie
- ou 2 ans à compter de la date à laquelle le fonctionnaire est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle

DÉPÔT DE PLAINTE OU MAIN COURANTE

L'agent peut **saisir le TA** si l'administration refuse d'agir ou de répondre suite au signalement. > **Faire appel à un avocat spécialisé en droit administratif** (voir avec la CGT les possibilités de prise en charge).

L'agent peut également **porter plainte au pénal contre l'agresseur** : la protection fonctionnelle permet la prise en charge des frais d'avocat par le service.

Conseiller à l'agent à minima de déposer une main courante.

SUITE À LA DÉCLARATION D'ACCIDENT

Informez la victime des procédures déclenchées :

- Enquête du service de prévention
- Réunion obligatoire de la **Formation Spécialisée (FS)** en Santé et Sécurité au Travail
- Expertise médicale souvent demandée par l'administration (médecin agréé par la préfecture) avant passage pour avis au Conseil médical.

RÉUNION OBLIGATOIRE DE LA FS

Art. 64 du Décret n° 2020-1427 relatif aux CSA dans les administrations et les établissements publics de l'État

La FS procède à une **enquête** à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Les enquêtes sont réalisées par une **délégation** comprenant le président ou son représentant et **au moins un représentant du personnel de la formation spécialisée** (*participation possible du médecin du travail, assistant, conseiller de prévention et inspecteur SST*).

La FS est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

RECONNAISSANCE EN ACCIDENT DU TRAVAIL

Condition sine qua non : d'autres violences subies auparavant ne doivent pas être constatées.

Ne pas parler de contexte global de harcèlement

IMPUTABILITÉ AU SERVICE

Procédure identique à celle utilisée pour bénéficier d'un CITIS, même si la victime n'est pas en arrêt de travail :

[Guide pratique des procédures Accidents de service - Maladies professionnelles](#), publié par la DGAFP.

Saisine du conseil médical (CM) pour la reconnaissance d'imputabilité au service

FORMATION PLÉNIÈRE - QUORUM

Pour se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie, le **CM se réunit en formation plénière** : la présence effective de 4 membres, dont au moins 2 médecins et 1 représentant du personnel est requise.

Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation doit être envoyée aux membres dans les 8 jours. Le CM peut alors siéger valablement quel que soit le nombre de membres présents

CONSULTATION DES DOSSIERS

Partie administrative : Les représentants du personnel qui **siègent au Conseil Médical** peuvent avoir accès à la partie administrative du dossier, sans qu'il soit besoin de solliciter l'agent.

Tout ou partie du dossier : Les représentants du personnel **mandatés par l'agent** ont la possibilité, sous réserve d'avoir été

expressément désignés par l'agent, de le représenter à toutes les étapes de la procédure, y compris pour la consultation de tout ou partie de son dossier (notamment médicale), selon les termes de ce mandat.

PORTÉE JURIDIQUE DE L'AVIS DU CM

En l'absence de précision apportée sur la façon dont l'avis rendu s'impose ou non à elle, **l'administration peut prendre une décision différente de l'avis rendu par le CM**.

Cet avis ne peut en donc pas faire l'objet d'un recours devant le juge administratif.

En revanche, une irrégularité dans la procédure (absence de consultation du conseil, consultation irrégulière), peut être invoquée en cas de demande d'annulation d'une décision de l'administration devant le Tribunal Administratif (TA).