



Décembre 2019

## **Protection Fonctionnelle.**

### **Injures, diffamation, harcèlement : comment se protéger ?**

Pour faire face à divers types d'attaques dans le cadre professionnel, il existe un droit peu connu des personnels des établissements d'enseignement supérieur : **la protection fonctionnelle**.

Tout agent peut y accéder par une procédure relativement légère qui ne requiert pas d'avocat, de conseil juridique ou de médiateur, en saisissant directement son autorité hiérarchique par écrit.

L'accompagnement des représentants syndicaux des sections locales du SNEP-FSU et/ou du SNESUP-FSU peut en revanche constituer une aide précieuse en apportant rapidement des conseils personnalisés, tout en disposant de la connaissance indispensable du contexte local. **Ne pas rester seul.e** face à des difficultés professionnelles est, dans tous les cas, un réflexe salutaire. Il ne faut pas hésiter à invoquer l'article 40 du Code pénal qui condamne « la non-assistance à personne en danger » et qui s'applique bien sûr dans nos établissements.

Le SNESUP-FSU et le SNEP-FSU national <sup>1</sup> peuvent aussi apporter des conseils en toute confidentialité y compris à nos sections locales, pour évoquer la prise en charge des conflits et des cas de souffrance au travail de plus en plus nombreux.

**Le droit à « une protection fonctionnelle »** trouve son origine dans la loi du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires, dite « loi Le Pors ». Ce droit fondamental est attribué à tout agent, quel soit son statut (titulaire ou pas), et permet d'obtenir la protection de son administration en cas de menaces, voies de fait, injures, diffamations, outrages, harcèlement moral et sexuel, quels que soient les auteurs présumés (étudiant.es ou collègues, directeurs,...).

**Cette protection est un droit** et ne représente pas une faveur. La circulaire B8 n°2158 du 5 mai 2008 confirme que : « *L'administration ne peut refuser cette protection à un agent lorsque les conditions en sont remplies* ». Les motifs d'exclusion ne peuvent donc être que rarissimes, puisque ce droit est substantiellement lié à l'idée de fonction publique (le code de l'éducation prescrit aux établissements de garantir des "conditions d'indépendance et de sérénité" du fonctionnaire ; Livre I, article L 123-9).

L'administration a aussi obligation de réparer les éventuels préjudices découlant de ces attaques. Cette protection se déclenche également en cas de poursuites civiles ou pénales des agents, en lien avec l'accomplissement de leurs missions, à condition que les faits n'aient pas le caractère de faute personnellement imputable.

#### **Comment activer ce droit ?**

La demande de protection doit être notifiée par courrier, en recommandé avec accusé de réception, adressé au chef d'établissement qui est l'autorité compétente. Il est indispensable de motiver la demande en relatant les faits de façon synthétique mais précise. À partir du moment où l'administration reçoit la demande, la saisine est enclenchée, engageant la responsabilité du chef d'établissement, surtout quand les événements peuvent constituer des délits, comme le harcèlement sexuel ou moral. La circulaire de 2008 recommande à l'autorité responsable de statuer dans les meilleurs délais, sous forme de réponse écrite motivant la décision. Les services compétents de l'université doivent alors assurer un soutien à l'agent, ainsi qu'un suivi médical, et peuvent, le cas échéant, diligenter une enquête interne. La protection de l'université accordée autorise la prise en charge des frais d'avocat, ce qui lève un obstacle puissant à la défense des personnels confrontés aux plus vives difficultés. (Le principe d'un plafond pour la prise en charge a été

cependant posé dans la loi de déontologie des fonctionnaires du 20 avril 2016.)

### **Combien de temps prend la procédure ?**

Cela dépend beaucoup des cas. La circulaire de 2008 recommande une réponse rapide, ce qui est le cas en pratique quand les faits sont flagrants (agression sur un campus). Mais dès qu'il s'agit de conflits relationnels qui peuvent être inscrits dans la durée, il est nécessaire de disposer de témoins, de toutes formes de preuves écrites (courriels), sinon le danger encouru n'est pas facile à mettre en évidence. Or, il y a danger quand une situation de stress professionnel intense finit par altérer la santé mentale et physique de l'agent et induit des risques de suicide. D'où l'intérêt d'alerter la médecine de prévention, si de tels risques existent, voire de porter plainte en parallèle à la demande de protection fonctionnelle, quand les faits le justifient. L'enquête interne menée par l'université prend en général du temps : toute plainte initiale doit être étayée, documentée, objectivée avant d'être qualifiable juridiquement, ce qui peut passer par un recueil d'éléments de preuves et la constitution de lourds dossiers.

Les président.es de l'université adoptent la méthode qu'ils estiment la plus appropriée pour donner suite à la demande de protection fonctionnelle, avec les moyens de leur choix (médecine de prévention, services de ressources humaines, services juridiques.). Dans des cas particulièrement litigieux ou sensibles, une commission d'enquête, ou un audit extérieur à l'établissement, peut être mis en place et l'on peut procéder à des auditions, en vue d'un rapport aidant à la prise de décision du chef d'établissement. **Le CHSCT peut être directement saisi à travers les représentants des personnels.**

En cas plainte pour harcèlement, le harceleur, qu'il vaut éviter de désigner et d'accuser explicitement (sous peine de commettre alors une diffamation), peut lui-même demander la protection fonctionnelle auprès de sa hiérarchie. Ce qui est évidemment vécu comme un « coup dur » supplémentaire pour l'agent qui a fait la demande initiale, mais c'est une situation propre à un Etat de droit où le harceleur ou agresseur est présumé innocent, tant que les faits ne sont pas établis et caractérisés.

### **Il faut donc faire connaître ce droit qui a été renforcé en 2016 !**

La loi de déontologie des fonctionnaires du 20 avril 2016 a, non seulement consacré ce droit à la protection fonctionnelle, mais l'a étendu sans ambiguïté aux fonctionnaires partis en retraite pour les menaces ou préjudices subis quand ils étaient en fonction, ainsi qu'aux ayants droits des fonctionnaires (conjoint, concubin, enfants, ascendants directs) quand ils se trouvent victimes collatérales des faits subis par leur proche en tant qu'agent de la fonction publique. Les événements justifiant une demande de protection fonctionnelle ont été mieux définis dans ladite loi : désormais, les atteintes personnelles à l'intégrité de la personne et les agissements constitutifs de harcèlement rentrent expressément dans le champ de compétence de la protection fonctionnelle, qui devient un outil déterminant dans ce cas de figure, hélas de plus en plus fréquent dans nos établissements.

Isabelle de Mecquenem - Secteur affaires personnels SNESUP-FSU.

<sup>1</sup> La cellule est joignable à l'adresse suivant : [juridique@snepfsu.net](mailto:juridique@snepfsu.net) ou au 01 44 62 82 16 ou 32 (lundi mardi jeudi vendredi) ou [sdp@snesup.fr](mailto:sdp@snesup.fr) ou au 01 44 96 19 les mercredis et jeudis.