

## Droits des personnels : la protection fonctionnelle, un dispositif pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail

Dans l'Éducation nationale, les violences sexistes sont communes, courantes et impunies. Si 1 femme sur 5 affirme avoir vécu des situations de violences au travail, seulement 5% porte plainte pour les dénoncer.

La circulaire du 9 mars 2018, qui prévoit la protection des victimes de violences sexistes et/ou sexuelles, n'est que partiellement appliquée : les collègues qui ont dénoncé les violences subies ne bénéficient pas selon les situations et les académies d'une protection et d'un accompagnement convenables. Pourtant l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des agent·es sur leur lieu de travail !

### Responsabilité et Obligation de l'employeur

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter toute forme d'agissement sexiste et de harcèlement dans son entreprise, son service. L'employeur informé d'une situation de violence sexiste ou sexuelle doit intervenir immédiatement et mener une enquête sérieuse et impartiale pour la faire cesser et sanctionner le cas échéant son ou ses auteurs.

*Article L1153-5 du code du travail: L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.*

### La protection fonctionnelle dans le cadre des Violences sexistes et sexuelles au travail :

#### Bénéficiaires :

Le terme d'agent·e public recouvre l'ensemble des fonctionnaires ou ancien·nes fonctionnaires, mais aussi les agent·es non titulaires de droit public (assistant·es d'éducation, AESH, contractuel·les).

De par la jurisprudence, cette notion tend à s'étendre à divers contrats de droit privé au titre de la participation à l'exécution d'une mission de service public, et même à des collaborateur·rices occasionnel·les du service public dans certains cas.

## Actions pouvant être déclenchées par la protection fonctionnelle :

- L'obligation de prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent-e victime est exposée, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;
- L'obligation d'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent-e victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent-e victime, dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions;
- L'obligation de réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

## Conditions de mise en œuvre :

Les atteintes donnant lieu à la protection de l'agent-e doivent affecter celui/celle-ci et être en rapport avec l'exercice des fonctions. Sont notamment visés les agissements sexistes (Article L1142-2-1 du code du travail et Article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), les agressions sexuelles (Articles 222-22 et 222-22-2 du Code Pénal), le harcèlement sexuel (Article L1153-1 du code du travail et Article 222-33 du code pénal).

## Procédure :

L'agente victime de préjudices liés à l'exercice de ses fonctions doit en tout premier lieu les signaler à son/sa supérieur-e hiérarchique.

Il ou elle doit produire :

- **Un courrier sollicitant la mise en œuvre de la protection statutaire adressé au Recteur ou à la Rectrice dans le second degré, au ou à la DASEN dans le premier degré, sous couvert du ou de la responsable hiérarchique ;**
- **Un rapport circonstancié** comportant un avis sur le lien de causalité entre les dommages subis et les fonctions exercées ;
- Si une poursuite pénale est engagée, **le texte du dépôt de plainte** auprès des autorités de police judiciaire. **Il n'est pas nécessaire d'entamer une procédure pénale pour demander la protection fonctionnelle.**

## La protection fonctionnelle face aux violences sexuelles et/ou sexistes : un dispositif à faire appliquer !

Selon les académies, l'administration apporte des réponses très hétérogènes aux demandes de protection fonctionnelle. Dans certains cas, l'administration réagit positivement, accompagne la collègue et lui ouvre l'intégralité des droits issus de la protection fonctionnelle :

accompagnement juridique, mesures de prévention et de réparation. Néanmoins trop souvent, la protection fonctionnelle est refusée ou n'est que partiellement appliquée.

## Les cas de refus de la protection fonctionnelle

L'administration refuse la protection fonctionnelle quand elle est incapable d'apporter des solutions et un accompagnement à l'agente. L'obtention de la protection fonctionnelle résulte dans certaines académies et selon les violences de l'ouverture d'une enquête administrative. L'agente ne dispose pas de la protection nécessaire pendant la durée de l'enquête en raison du refus de l'administration de suspendre avec traitement, à titre préventif, le collègue accusé au moins pendant la durée de l'enquête administrative. La protection de la santé de l'accusé prime sur celle de l'agente qui a dénoncé des violences pour l'administration.

Par ailleurs, dans certains cas, l'administration refuse de dispenser la protection fonctionnelle lorsque l'agente n'a pas porté plainte ou lorsque la plainte a été classée sans suite. Or, cela est en contradiction d'une part avec les textes réglementaires et d'autre part avec le constat de la sous-prise en charge par la justice des violences sexuelles et sexistes.

## Une application partielle

L'administration accorde parfois la protection fonctionnelle de manière partielle. Là encore, cette décision n'est pas conforme aux textes réglementaires. On a pu observer que l'administration n'acceptait, dans certains cas, que de participer à l'accompagnement juridique des agentes, sans mettre en œuvre les mesures de prévention et de réparation qui composent pourtant le dispositif de protection fonctionnelle.

## Dans tous les cas, il faut se battre !

Trop souvent, l'obtention puis l'application de la protection fonctionnelle est un parcours semé d'embûches. Il faut batailler pour faire appliquer chaque disposition et pour faire respecter les droits des collègues. L'application de la protection fonctionnelle pour les personnels victimes de violences sexuelles et sexistes au travail est un enjeu majeur, SUD éducation accompagne les personnels dans leur démarche pour que l'employeur assume ses responsabilités et protège les personnels.

## Modèle de demande :

Mme / M. ...

Lieu d'exercice

à

Monsieur le Recteur ou Madame la Rectrice /le DASEN ou la DASEN (suivi de l'adresse)

s/c de **vos** supérieur·e hiérarchique

A lieu, le date

Objet : Demande de protection fonctionnelle

Monsieur, Madame le Recteur/ le DASEN

J'ai l'honneur de solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle en application des dispositions de l'article 11 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

En effet,

**Indiquer les événements qui motivent la demande de protection :**

- préciser les faits et leur chronologie,
- indiquer l'identité des auteurs du dommage et les préjudices invoqués,

**(Joindre tout élément de preuve des faits : témoignages, certificats médicaux, correspondance, ...).**

**Dans la mesure du possible préciser les modalités dont vous souhaitez bénéficier au titre de la protection (soutien, assistance juridique, pris en charge des frais et honoraires d'avocat, prise en charge des frais de procédure)**

**Vous trouverez ci-joints le rapport de service fait à mon ou ma supérieur-e hiérarchique ainsi que le dépôt de plainte que j'ai immédiatement déposé suite à ces faits.**

Je vous prie de croire, Monsieur, Madame le Recteur/ le DASEN, en l'assurance de mes respectueuses salutations.

## **SIGNATURE**

Liste des pièces jointe :

- Pièce jointe n°1 :
- Pièce jointe n°2 :

## **Délais :**

Aucun texte n'impose de délai pour demander la protection.

**En cas de refus, l'administration doit informer l'agent-e par écrit.** Elle doit préciser à l'agent-e les motifs de son refus et lui indiquer les voies et délais de recours.

**L'absence de réponse dans un délai de 2 mois** suivant la réception de la demande **vaut décision implicite de refus.**

La protection fonctionnelle accordée à un-e agent-e constitue une décision créatrice de droits. Ainsi, la protection fonctionnelle ne peut pas être rétroactivement retirée plus de 4 mois après sa signature. Cependant, le retrait est possible si la protection fonctionnelle a été obtenue par fraude.

En revanche, la protection fonctionnelle peut être abrogée si les faits invoqués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis.

**Revendications : SUD éducation revendique l'application de la circulaire du 9 mars 2018 qui prévoit :**

- une campagne de prévention des violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique : des formations pour tous les personnels notamment pour les représentant·es du personnel, ainsi que pour les personnels d'encadrement qui ont tendance à oublier leurs obligations**
- des dispositifs d'information, de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble des personnels avec la diffusion d'un numéro vert, le rappel de la loi, l'organisation de réunions de sensibilisation**
- la définition et la mise en œuvre d'un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles : ce dispositif est aujourd'hui inexistant ! Les signalements des personnels restent sans réponse de l'administration.**
- la protection et l'accompagnement des victimes : l'employeur a la responsabilité de protéger les personnels : « une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée ». Elle peut prendre une « mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline ». Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**
- de sanctionner les auteurs des violences : aujourd'hui, bien souvent l'administration se contente de déplacer soit la victime soit l'auteur des violences ou attribue une sanction parmi les plus basses aux auteurs de violences sexistes ou sexuelles. Pourtant la circulaire indique que « les employeurs se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes. » « les actes constitutifs de violences sexuelles ou sexistes doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et/ou par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil. Les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes les unes des autres. » Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.**

Chaque jour, en France, des femmes sont victimes de violences psychologiques, verbales, économiques, médicales, physiques ou sexuelles. Selon l'OMS, « une femme sur trois est victime de violence physique ou sexuelle ». On compte 102 féminicides en 2020. En moyenne, 94 000 femmes sont victimes de viols et/ou de tentatives de viol chaque année. En France, il y a eu 142 310 plaintes pour violences conjugales en 2019.

La convention européenne dite d'Istanbul (ratifiée le 4 juillet 2014 par la France) donne cette définition des violences sexistes et sexuelles : « tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée ».

Les violences sexuelles ou sexistes contre les femmes ne sont pas des actes isolés, elles contribuent à maintenir un système d'exploitation des femmes : le patriarcat. Les violences sexuelles et sexistes fonctionnent ensemble, on observe un continuum de la violence : c'est parce qu'il y a un sexisme ordinaire qui est toléré dans notre société que

des violences plus graves sont commises contre les femmes. De même, les crimes que constituent les viols et les féminicides sont des menaces pour l'ensemble des femmes.

Lutter contre les violences qui s'exercent contre les femmes, c'est lutter pour les droits de toutes les femmes.



## Stop aux violences sexuelles et sexistes sur nos lieux de travail

Dans l'Éducation Nationale, les violences sexistes sont communes, courantes et impunies.

Quelques témoignages de harcèlement sexuel au travail :

- ✓ Il me touche sans cesse lorsqu'il me parle.
- ✓ Il me dit que les élèves m'écoutent parce que je suis jolie.
- ✓ Il me dit que je ne me fais pas respecter en classe parce que je suis jolie, jeune, petite.
- ✓ Il m'envoie des messages où il mélange des informations professionnelles et des propos sur mon physique ou des propos qui concernent mon intimité.
- ✓ Il me pose des questions sur ma vie intime ou interroge mes collègues.
- ✓ Il me fait sans cesse des "blagues" du type : "Quand est-ce qu'on couche ensemble ?"
- ✓ Il a des gestes ou des propos déplacés à mon encontre.