

Avis suite aux préconisations - Visite UFR STAPS du 29 septembre 2023

1. Avis : demande de mise en sécurité immédiate des personnels

Les entretiens avec les personnels et les réponses aux questionnaires ont révélé une situation de travail fortement dégradée, potentiellement constitutive de harcèlement moral, ayant des impacts directs sur la santé de nos collègues. Ces informations sont à mettre en parallèle avec les différentes saisines (3) déjà en cours dans cette composante.

Nous tenons à rappeler les obligations légales de la présidence en matière de sécurité et de santé des travailleurs.

- Selon le **Code du travail** :
 - **Article L4121-1** : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- Selon le **Code général de la fonction publique** :
 - **Article L134-5** : La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.
 - **Article L133-2** : Aucun agent public 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.

Nous rappelons que la **Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014** relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique souligne les obligations des employeurs et leur nécessaire mobilisation dans la mise en place de mesures préventives et conservatoires, et des sanctions à l'encontre des faits de harcèlement. Ces mesures et sanctions sont rappelées dans cette circulaire.

Nous demandons donc une mise en sécurité immédiate des personnels concernés, par tous les moyens à la disposition de l'employeur. Nous insistons sur le fait que l'employeur a l'obligation légale de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé de ses employés.

2. Avis : demande d'enquête administrative

Les entretiens avec les personnels et les réponses aux questionnaires ont révélé une situation de travail fortement dégradée, potentiellement constitutive de harcèlement moral, ayant des impacts directs sur la santé de nos collègues. Ces informations sont à mettre en parallèle avec les différentes saisines (3) déjà en cours dans cette composante.

Nous insistons sur l'importance de mener une enquête administrative approfondie pour vérifier si les faits sont avérés, en vue de les sanctionner.

Cette enquête devra permettre à toutes les parties prenantes (victimes et auteurs présumés, collègues...) de pouvoir s'exprimer en toute confidentialité et sans crainte de représailles, de pouvoir

être écoutées de manière impartiale. Au-delà d'un objectif de qualification des faits, cette enquête pourra permettre de repérer des dysfonctionnements d'ordre organisationnel. Si tel est le cas, il sera alors nécessaire, dans un second temps, de reprendre l'analyse de ces dysfonctionnements organisationnels dans un but de prévention.

3. **Avis : Sensibilisation des managers au harcèlement moral, formation des managers**

La Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique rappelle l'importance de mettre en place des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement.

En considération de l'Article L421-6 du code général de la fonction publique

- L'agent public peut être tenu de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par son statut particulier ou par les règles qui lui sont applicables.

et l'Article 7 Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat

- Les fonctionnaires peuvent être tenus, dans l'intérêt du service, de suivre des actions de formation continue prévues au 2° de l'article 1er [...]

Nous demandons que soit mise en place une action de formation obligatoire de sensibilisation des managers au harcèlement moral.

4. **Avis : Accompagnement RH de la demande de protection fonctionnelle**

La Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique rappelle que le harcèlement moral est susceptible d'ouvrir droit à la protection fonctionnelle.

La protection allouée aux agents victimes recouvre plusieurs aspects : Une obligation de prévention, Une obligation d'assistance et Une obligation de réparation de la part de l'employeur public.

Nous demandons que soit mise en place une procédure interne pour faciliter les demandes de protection fonctionnelle pour les personnels de l'UFR STAPS souhaitant en bénéficier [le cas échéant une fois l'enquête réalisée].