

Publication réalisée par
Philippe Jeanjean et Harold Sabourdy



VIOLENCES CONTRE LES PERSONNELS

Manuel de défense
en temps de crise /
en milieu hostile

Supplément au bulletin S 3 BORDEAUX - Bulletin syndical n°219 de juillet - août - septembre 2019
Imprimerie Lestrade - av. Jean Zay - BP 20079 - 33151 Cenon cedex
Directeur de publication : Jean Pascal Méral - CPPAP : 1019S07145
Conception graphique : Stéphane Lestage - Abonnement annuel : 18€

L'actualité de ces derniers mois est venue brutalement nous rappeler la triste réalité de nos conditions de travail. Les mises en cause, l'agressivité, les insultes, les menaces et les violences physiques et verbales se multiplient à l'égard des enseignants.

Le « Pas de vague » des réseaux sociaux à l'automne est la manifestation de cette situation insupportable.

La cause fondamentale de ces dérives de la part des élèves et des parents a une origine principale : le management toxique pratiqué dans de nombreux établissements par notre hiérarchie . On a pu noter à de nombreuses reprises que le comportement délictueux d'un élève était renvoyé à la responsabilité pédagogique et professionnelle de l'enseignant agressé. On ne peut pas non plus jouer sur la limite entre un personnel agressé et un personnel en difficulté. Le fonctionnaire enseignant mis en cause ou agressé a le droit d'être protégé par sa hiérarchie. Il est impératif quand ces événements se produisent que le rapport écrit et la demande de sanction soient immédiates. Ils doivent être suivis d'un dépôt de plainte et d'une demande de protection statutaire auprès du Recteur. Ce réflexe qui n'est pas naturel dans nos professions doit le devenir. Il ne s'agit pas de verser dans une idéologie sécuritaire mais de rappeler à la nécessité de rigueur d'encadrement des élèves dont il faut rappeler qu'ils sont majoritairement mineurs.

Dans ce cadre là nous avons rencontré le Recteur et l'Inspecteur d'académie de la Gironde et leurs réponses ont été sans ambiguïté : fermeté. Le Comité Hygiène Sécurité Condition de Travail Académique (CHSCTA) a en parallèle, sous l'impulsion du SNES-FSU, placé au centre de son action pour l'année 2019-2020, les violences subies par les personnels. Une enquête académique et des visites d'établissements sont programmées.

Il faut saisir cette occasion et en finir définitivement avec l'omerta qui règne dans nos classes et nos établissements. C'est notre responsabilité individuelle et collective pour la défense des fonctionnaires enseignants et de nos conditions de travail.

➤ À L'INTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

Quand on est insulté directement ou agressé par un élève, il faut immédiatement faire un rapport écrit au chef d'établissement en lui demandant de saisir le conseil de discipline en vue d'une exclusion définitive.

Pour rappel, dans le cas d'une agression physique, la saisine du Conseil de Discipline est obligatoire depuis 2014 (ART R421-10 du code de l'éducation)

Le rapport doit être terminé par la mention : " dans l'attente de votre réponse

écrite conformément à la réglementation en vigueur ". En effet, le code de l'éducation stipule dans ses articles R511-20 à R511-43 : " Lorsque le chef d'établissement saisi par écrit d'une demande de saisine du conseil de discipline émanant d'un membre de la communauté éducative, décide de ne pas engager de procédure disciplinaire, il lui notifie sa décision motivée (donc par écrit) ". En cas de résistance de la hiérarchie, un tel courrier permet parfois de débloquer la situation.

➤ SUR LE PLAN PÉNAL

En cas d'insultes ou d'agression de la part d'un élève, le collègue concerné doit déposer plainte et donc placer le problème sur le plan pénal. En effet, la loi du 9 septembre 2002 contenue dans l'article 433-5 du code pénal stipule : " Constituent un outrage puni de 7500 euros d'amende les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics ou l'envoi d'objets

quelconques adressés à une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie. Lorsqu'il est adressé à une personne dépositaire de l'autorité publique, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende.

Lorsqu'il est adressé à une personne chargée d'une mission de service public et que les faits ont été commis à l'intérieur d'un établissement scolaire ou éducatif, ou, à l'occasion des entrées ou sorties des élèves, aux abords d'un tel établissement, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende.

→ Ce texte réglementaire est clair, il est destiné à protéger les enseignants dans le cadre de leurs missions. Le fait de déposer plainte quand on est victime est un droit fondamental. Ce droit doit s'exercer en parallèle avec une demande de sanction disciplinaire à l'intérieur de l'établissement. L'action pénale est également un substitut quand un collègue n'obtient pas la sanction disciplinaire demandée dans le cadre d'un conseil de discipline ou n'obtient pas la convocation d'un tel conseil.

→ Quand un collègue dépose plainte, il faut absolument qu'il saisisse dans la foulée le Recteur. En effet, en application de l'article 11-3 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, les personnels titulaires et non-titulaires de l'éducation nationale victimes de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamation ou outrages à l'occasion de leurs fonctions, pendant ou en dehors de leur temps et du lieu de travail, **peuvent solliciter le bénéfice de la protection statutaire** au moyen d'une demande écrite acheminée par la voie hiérarchique selon le modèle en annexe.

→ Un dépôt de plainte doublée d'une telle demande permet donc un suivi de son dossier pénal par l'administration et la prise en charge des frais engagés à cette occasion.
Demander cette protection, ce n'est pas verser dans le sécuritaire, c'est demander le rétablissement d'un fonctionnement institutionnel normal. Un enseignant doit être aux yeux des élèves le représentant d'une institution respectée, alors que, dans de nombreux établissements, il ne représente aujourd'hui que lui-même.

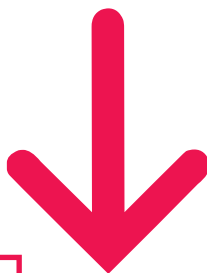
Enfin, la rigueur comportementale permet de rétablir un climat serein dans les classes et profitent avant tout aux élèves, et particulièrement aux plus défavorisés d'entre eux. Face à ces problèmes de comportement, les intérêts des enseignants et des élèves sont les mêmes.

→ Les conséquences d'insultes ou d'agression ne sont pas anodines sur le plan psychique comme physique. Les symptômes peuvent apparaître des semaines voire des mois après l'incident c'est pourquoi **l'agent doit déclarer l'incident en accident de service** pour bénéficier d'un traitement complet durant son arrêt de travail et, même sans arrêt, de la prise en charge des soins médicaux éventuels.

→ Ces différentes démarches représentent un enjeu fondamental car notre hiérarchie immédiate a trop souvent tendance à nous renvoyer la responsabilité des comportements difficiles des élèves. Parfois, la limite entre un enseignant agressé et un enseignant en difficulté est ténue. Il faut absolument que la profession se déculpabilise. Les nouvelles méthodes de management visent à soigner l'indice de réussite de l'établissement avant le bien être de ses personnels. L'inertie du système amène à traiter de véritables agressions comme de simples aléas, les refus de réaction de notre administration, les entraves au dépôt de plainte émanant des agents de police au moment de traiter notre demande...tout concourt à faire des enseignants, pourtant cadre A de la Fonction Publique d'Etat, des fonctionnaires que l'on peut molester, insulter, agresser impunément. Or l'insulte, la menace ou l'agression sont des faits inacceptables et il faut user systématiquement de notre droit à être protégé par la loi et par notre hiérarchie afin de pouvoir simplement exercer notre mission première, instruire les élèves.

En cas d'agression verbale (injures, menaces) ou physique, la réponse individuelle

doit être **SYSTEMATIQUE**



1

Rapport disciplinaire
avec demande de
Conseil de Discipline
en vue d'une exclusion
définitive



2

Dépôt de plainte
(en demandant au chef
d'établissement de vous
accompagner) et
demande de protection
fonctionnelle



3

Déclaration d'accident de service
(si l'accident a entraîné un arrêt de travail)

c.f. Voir Annexe



QUELLE PLACE POUR L'ACTION COLLECTIVE

En aucun cas, celle-ci ne peut se substituer à la réponse individuelle de l'agent, elle vient plutôt s'ajouter à elle.

L'action collective peut s'engager pour soutenir un personnel victime d'une agression mais c'est surtout dans le contexte d'une dégradation des conditions de travail liée à la répétition d'agressions, qu'elle est la plus adaptée.

L'action peut prendre plusieurs formes et marque une gradation selon les réponses apportées par l'administration. Parmi les leviers d'action :

- ➔ Saisir le CHSCTD (pour les collèges) ou CHSCTA (pour les lycées)
- ➔ Rencontre du chef d'établissement par une délégation des personnels avec le délégué SNES
- ➔ Demande d'audience au DASEN (demande écrite transmise par voie hiérarchique) par une délégation des personnels (**Nous contacter pour préparer et vous accompagner lors de l'entretien !!**)
- ➔ Grève et médiatisation (débrayage, journée d'action...)



NOUS CONTACTER POUR ÊTRE PRÉPARÉ !!!

Le SNES accompagne de nombreux établissements en lutte, la connaissance de ses droits et des procédures est essentielle pour ne pas se retrouver dans des situations ambiguës qui pourraient mettre les collègues en difficulté face à l'administration qui elle, est toujours bien préparée !!!

Ex : *Un collègue agressé, qui rentrerait en conflit avec son administration sur l'absence de soutien de sa part se verrait questionner sur la raison pour laquelle il n'a pas déposé plainte si les faits lui semblent si graves !*

Annexe 1

FOCUS SUR LES CONGÉS POUR ACCIDENT DE SERVICE

(techniquement appelé **CITIS** : **C**ongés pour **I**nvalidité **T**emporaire **I**mputable au **S**ervice)

DÉFINITION

Tout accident survenu à un fonctionnaire, qu'elle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal.



ATTENTION : L'agent n'a pas à apporter la preuve du lien de causalité entre l'accident et le service. Il lui suffit d'établir la matérialité de l'accident.

DÉMARCHES DE L'AGENT

→ **INFORMATION DE L'EMPLOYEUR** : La victime informe le service RH de la DSDEN de la survenance de l'accident, le service RH informe l'agent (droits, démarches, délais)

→ **DÉCLARATION À L'EMPLOYEUR** : Formulaire de déclaration présent dans les établissements + certificat médical initial + certificat d'arrêt de travail (si nécessaire)

→ Les documents ayant un caractère médical sont nécessairement remis sous pli confidentiel avec la mention « secret médical »

DÉMARCHES DE L'AGENT

→ TRANSMETTRE LE FORMULAIRE DE DÉCLARATION :

- 15 JOURS À COMPTER DE LA DATE DE L'ACCIDENT
- Si les symptômes n'apparaissent pas immédiatement, l'agent a 2 ans pour déclarer à compter de la date de l'accident mais cette déclaration doit être effectuée dans les 15 jours de sa constatation médicale

→ TRANSMETTRE L'ARRÊT DE TRAVAIL À L'ADMINISTRATION

- 48h comme tout arrêt de travail

Le supérieur hiérarchique n'intervient pas dans les transmissions. L'agent s'adresse directement au service RH.

L'administration ne peut demander d'expertise médicale QUE SI ELLE A DÉJÀ CONNAISSANCE DE CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES qui seraient de nature à détacher l'accident du service.

SITUATION DE L'AGENT EN CITIS

→ RÉMUNÉRATION : sont maintenus jusqu'à ce que l'agent soit en état de reprendre :

- plein traitement
- primes et indemnités (dans les conditions de l'article 1 décret du 26/08/2010)
- avantages familiaux
- indemnité de résidence

→ PRISE EN CHARGE DES FRAIS ET HONORAIRES MÉDICAUX : jusqu'à guérison, même après la reprise du travail.

Annexe 2

LETTRE TYPE DE DEMANDE DE PROTECTION

Modèle de lettre à adresser au recteur par la voie hiérarchique, en prenant la précaution d'obtenir une décharge (tampon dateur du secrétariat sur la copie que vous conservez) + une copie par la voie directe en recommandé avec A.R. (récépissés àagrafer sur la copie que vous conservez).

Nom, prénom
Fonction et grade
Etablissement d'exercice

A Monsieur/Madame le recteur
de l'Académie de (indiquer la ville)
S/C de (chef d'établissement)
(date)

Objet : Demande du bénéfice de la protection statutaire
(Art.11-3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Monsieur/Madame le recteur,

(Vous exposez brièvement les faits)

J'ai déposé plainte au commissariat/à la gendarmerie de (indiquer la ville)/auprès du doyen des juges d'instruction du tribunal de Grande Instance de (indiquer la ville).

Compte tenu de ce qui précède, j'ai l'honneur de solliciter la protection prévue à l'art. 11 al.3 du statut général de la fonction publique qui dispose :

" 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 est résulté ".

Je compte sur votre soutien et je suis à votre disposition pour témoigner à l'occasion de l'enquête administrative que vous ne manquerez pas de diligenter.

Je sollicite dès à présent la prise en charge des honoraires d'avocat dans le cadre de la procédure pénale en cours.

Je vous prie de croire, Monsieur/Madame le recteur, à l'expression de ma respectueuse considération.

(Nom, prénom, signature)

P.J. : Copie de la plainte

Section académique de Bordeaux

138 rue de Pessac 33000 Bordeaux

Tél. 05 57 81 62 40

Courriel : s3bor@snes.edu

<https://bordeaux.snes.edu//>

twitter : @SNESBordeaux

Permanences

du lundi au jeudi de 14h à 17h30

le vendredi de 14h à 17h



Section départementale SNES Dordogne

Bourse du Travail
rue Bodin 24000 Périgueux
Tél. 05 53 05 17 58
Port. 06 12 51 76 70
snes24@bordeaux.snes.edu
twitter : @Snes24

Section départementale SNES Gironde

138 rue de Pessac
33000 Bordeaux
Tél. 05 57 81 62 44
Port. 06 85 87 29 17
s2gironde@bordeaux.snes.edu

Section départementale SNES Landes

Maison des syndicats
97 place caserne Bosquet
40000 Mont de Marsan
Port. 06 85 34 35 87
snes40@bordeaux.snes.edu

Section départementale SNES Lot et Garonne

14 rue Jean Terles
47000 Agen
Port. 06 07 55 96 39
snes47@bordeaux.snes.edu

Section départementale SNES Pyrénées Atlantiques

11 avenue Edouard VII
64000 Pau
Tél/Fax : 05 59 84 22 85
Port. 06 85 34 15 07
snes64@bordeaux.snes.edu



SOMMAIRE

- Edito
- À l'intérieur de l'établissement
- Sur le plan pénal
- Quelle place pour l'action collective
- Annexe 1 : Focus sur les congés pour accident de service
- Annexe 2 : Lettre type de demande de protection
- Contacter le SNES