



Defaut de poste vs Protection des agents dans le publique

Par damien_web

Bonjour à tous,

je vous fais part de mon témoignage en tant qu'agent titulaire car je traverse une période difficile psychologiquement concernant mon poste dans une structure de la fonction publique où j'ai subis des menaces physiques et des insultes sur mon lieu de travail par une équipe enseignante pour laquelle je suis rattaché à 50% et dont mon employeur, l'Université, ne réagit pas véritablement malgré un signalement auprès de leurs services en avril. Pendant 2 mois, aucune personne m'a contacté ni pris de mes nouvelles, une rencontre a eu lieu avec la DRH seulement parce que j'avais refusé mon entretien individuel qui incluait une des personnes qui m'avait insulté et cela "posait problème" pour eux. "Un plan d'action" aurait été mis en place en éloignant cette équipe de moi mais en me demandant de continuer à travailler pour elle. Ce que j'ai accepté. Malgré cela, ces enseignants ont continué à faire pression sur moi en bloquant certaines de mes activités, invoquant que je faisais n'importe quoi, en dénigrant mon travail et ma présence. J'ai été arrêté pour la 2e fois cette année pour 1 mois. J'ai décidé de ne plus venir travailler dans cette structure à mon retour et en ai fais part à l'Université dans un courrier en recommandé afin qu'on puisse me trouver des solutions, sachant que sur mon autre 50% tout se passe parfaitement bien et je souhaite pouvoir conserver cette part de mon travail, ayant développé des compétence et un relationnel. Aujourd'hui on invoque un défaut de poste et des sanctions si je ne reviens pas dans la structure concernée par les problèmes. Ce qui me met dos au mur et m'isole. J'aimerais savoir comment faire pour faire valoir ma situation qui aujourd'hui me ronge peu à peu malgré mes efforts pour me défendre. Est-ce que je dois obligatoirement passer par le tribunal administratif (équivalent aux prud'hommes) pour faire reconnaître mon préjudice ? Par quels moyens puis-je être protégé ? Quelle aide extérieur puis-je demander ? Ont-ils le droit de m'imposer à travailler dans un environnement de travail aussi malsain ?

Aussi je rajoute qu'une fiche de signalement gérée par le CHSCT a été signé par un représentant syndical mais dont l'Université fait trainer le passage en commission.

Merci infiniment de votre aide.

Cordialement

Par StephaneB

Bonjour marque de politesse

Je note ce message pour le faire remonter, devant m'absenter, et pour préciser qu'il n'est pas dans la bonne section.

Je posterai une réponse ultérieurement

Bonjour maintenant que j'ai le temps de réfléchir ,

Vous avez envoyé une LRAR, pk, mais avez vous d'autres éléments comme des mails ?

Avez vous prévenu les syndicats par mail ?

Qu'en pensent les syndicats ?

Vous avez eu un arrêt, mais pour quel motif ? Allégation de harcèlement ?

Par damien_web

Bonsoir,

merci beaucoup pour votre retour. Je suis désolé, l'explication de ma situation est peut-être un peu décousu...

J'ai décidé cette fois d'envoyer un courrier en recommandé auprès de la DRH pour officialiser nos échanges car jusqu'à présent, aucun retour n'a été fait de la part de la présidence sur ma situation qui a donc continué à se détériorer ces derniers mois (j'ai fait un signalement par mail fin avril au service prévention, à la responsable de la cellule harcèlement et violence, à la DRH). Quand je dis que je n'ai eu aucun retour, c'est vraiment rien, pas un coup de téléphone, par un mail, pas un courrier. Rien sur les injures, les menaces.

J'ai contacté des membres du CHSCT qui a proposé l'édition d'une fiche de type "RPS" et qui me suit aujourd'hui. La personne qui m'aide estime qu'en effet il y a un préjudice mais que l'Université a tendance à minimiser ces choses là et qu'il est compliqué d'être suivi. Malgré tout nous avançons.

Voici un extrait de mon signalement:

[...] "C'est à partir de là que les menaces verbales et physiques ont commencé, exclusivement de la part Monsieur XXX, (menaces, je cite: "ça me dérangerai pas de t'en mettre une" à plusieurs reprises, "casses-toi" puis ensuite une série d'insultes comme quoi en gros je serais un paria de la fonction publique, que j'avais été arrêté par mon médecin juste pour ne pas venir travailler, que je ne faisais strictement rien dans la structure, que je n'avais pas ma place ici, etc... bref des choses assez durs à entendre surtout en revenant d'arrêt maladie, 3 semaines avant...).

Aucun enseignant n'est intervenu verbalement pour le stopper. Au contraire, souhaitant quitter la réunion, Mr XXXX, mon N+1 a demandé à ce que je reste, ce que j'ai fait pendant environ 5 minutes, souhaitant me justifier et quand même leur signaler que je venais d'être insulté et que c'était grave. Mon N+1 a proféré à son tour une sorte de chantage vis à vis de mon prochain entretien individuel étant donné que j'étais en désaccord avec eux insistant "ça va très mal se passer pour toi à ton entretien dans 2 mois". Puis au tour de Madame XXX de souligner que je n'étais pas en position de décider quoique ce soit en ce qui concerne mon poste et mes activités (dans un contexte où j'étais en train de me faire insulter...). Je tiens à rappeler que j'ai déjà mentionné une altercation avec la première personne dans mon entretien individuel 2021 dont aucun commentaire ni suggestion n'a été fait à l'époque par ma hiérarchie. J'avais également mis en avant les problèmes relationnelles avec cette équipe lors des différents échanges durant mon arrêt en février-mars dernier. Et aujourd'hui j'ai le sentiment de ne pas être protégé car il s'agit de menaces que j'estime extrêmement grave sur un lieu professionnel. J'ai même pensé à porter plainte devant la gravité des faits." [...]

Mon courrier portait sur les solutions que la présidence pouvait m'apporter à mon retour d'arrêt pour être protégé de mon environnement de travail, où psychologiquement ce n'est pas plus possible pour moi d'envisager un retour après ce que j'ai subi, en proposant par exemple de revenir travailler sur la partie Recherche exclusivement en attendant des décisions de la haute hiérarchie. Celle de l'école, quant à elle, a préféré agiter le drapeau de la sanction, en estimant que je serais en "absence injustifiée" si je ne venais pas, appréciation validée par la DRH (comme quoi, eux ont de la chance d'avoir de leurs nouvelles pendant que mon courrier est resté sans réponse depuis 3 semaines maintenant...)

Bref, c'est vraiment compliqué, les portes restent fermées.

La représentante et moi nous nous demandons si on peut vraiment parler d'absence injustifiée vu le contexte, et quand bien même, mes 2 structures pour lesquelles je travaille font parti intégrant de l'Université.

Je dois rencontrer la présidente de l'Université mardi, avec la DRH, le DGS, et une quatrième personne. Je ne sais pas comment ça va se passer mais je suis très anxieux.

Pour finir, à propos de mes arrêts (février-mars et octobre-novembre) c'est mon médecin, qui suit de prêt ma situation depuis 1 an qui a jugé que mon anxiété et mon stress était très élevés. Je vois aussi la psy de l'Université pour prendre le plus de recul sur ma situation qui commence à être un véritable cirque !

Si les discussions échouent avec la présidente et qu'ils me mettent la pression en ne reconnaissant pas le besoin de solutionner les problèmes, il me resterait un médiateur académique, et le tribunal administratif a priori.

Je suis preneur de tout conseil ou posture vis à vis de cette défiance pour m'aider et me soutenir de leur part pour ne pas risquer d'être mis en défaut en plus d'être mal moralement.

Je garde tout de même la volonté de me battre. Je suis en colère de cette situation.

Bien cordialement.

Par StephaneB

Beaucoup de texte mais peu de fait, désolé.

Pour le médecin, que ce soit le vôtre de famille ou un autre, il faudrait qu'il y ait noté "allégation de harcèlement au travail provoquant un état d'anxiété et de stress".

Les termes importants sont : allégations (car le médecin ne peut pas affirmer que vous dites la vérité) et harcèlement et

travail. Le reste, anxiété, stress ou autres, ne sont que des conséquences.

Ensuite, l'étape RPS est excellente. Mais si vous n'avez qu'une seule LRAR et un mail depuis avril, alors que vous êtes soi-disant en souffrance, cela fait peu.

J'espère que le CHSCT a été alerté par mail, que la personne qui vous suit de ce comité est prête à vous établir une attestation sur le pourquoi vous avez signalé votre cas, à moins que vous ne disposiez du PV du comité qui a jugé votre cas comme illogique et dangereux, que vous avez des preuves de vos RDV avec la psy de l'université (attestation)

Avec tout ça, votre présidente d'université vous menace d'abandon de poste, pas de problème. Vous lui envoyez une LRAR sans blabla, mais uniquement en mettant en référence vos mails et LRAR précédentes ainsi que l'avis du CHSCT, et vous précisez qu'il lui appartient de protéger ses employés, que si elle n'agit pas de la sorte et que vous vous retrouvez en danger, ce qui vous obligera à prendre les mesures appropriées. Vous terminerez en lui demandant de bien vouloir revenir sur sa volonté de sanction disciplinaire; que dans le cas contraire, vous serez obligé de contester cette dernière par tous moyens légaux.

Si jamais elle s'obstine dans sa volonté de sanction, et avec toutes les preuves que vous avez, il faut déjà se mettre en arrêt de travail et vous déclarer à l'administration un accident de service. Votre médecin doit mettre la formule citée plus haut.

Vous faites un recours gracieux pour préparer votre dossier. Deux mois plus tard sans nouvelle de l'administration, vous portez l'affaire devant le TA pour 1) faire reconnaître l'accident de service suite à des allégations de harcèlement non pris en considération par l'administration vu que celle-ci ne vous a pas changé de poste ou trouvé un moyen pour les interrompre, 2) faire annuler la sanction si elle a été prise.

Deux conseils: voyez si vous avez une protection juridique et donnez le dossier à un avocat spécialisé en droit de la fonction publique et droit administratif

Par damien_web

Re-bonsoir, vous avez raison, je ne donne pas suffisamment de faits, dans ce cas pour finir je vous transmet la chronologie de ma situation que la représentante syndicale a réalisé en préparation de la réunion avec la direction de l'école, en espérant aider à la compréhension:

2020 : dès 2020 M. Web a alerté par l'intermédiaire de son EPI (entretien individuel), d'un problème d'organisation et de maintien des salles de Travaux Pratiques en termes d'hygiène et sécurité par les enseignants pourtant mis à disposition avec soins par l'intéressé. Aucune suite n'a été donnée.

2021 : Nouvelle alerte (EPI) relatant des problèmes d'hygiène et de sécurité comportant un risque pour les étudiants du fait du non respect des consignes de base. Il a été pris à parti par un enseignant-chercheur mécontent, en raison de son absence les matins pour ses TP. Effectivement le matin il se trouve côté Recherche du fait de ses 2 mi-temps. L'enseignant aurait dû en parler à son n+1. Aucune suite n'a été donnée.

février 2023 : Réunion provoquée par M. Web pour faire remonter les problèmes à la direction de l'école. Cette réunion semble avoir été mal perçue par les enseignants et l'école. Après une période de TP de nouveau très compliqué en terme de communication, et d'organisation, et de respect du travail de Mr Web, il s'est senti très fatigué de la période la plus intense de l'année (novembre-février) en s'efforçant de mettre l'équipe enseignante dans les meilleures dispositions malgré les dysfonctionnement.

mars 2023 : premier arrêt de travail de 2 mois pour troubles de l'anxiété. Durant cet arrêt, M. Web fait part des difficultés rencontrées à la direction de l'école, à ses n+1, au conseiller de prévention de l'Université.

avril 2023 : a rencontré M. XXXX du service DRH afin de cadrer son poste ainsi que la répartition de ses activités. Compte rendu et contact du service auprès de la direction de l'école.

avril 2023 : il a été décidé la rédaction conjointe d'une note de service pour établir la répartition des activités entre les enseignants et le technicien (M. Web). Mr XXXX, responsable de l'équipe enseignante et N+1 de M.Web, était présent aux premières réunions proposées par le directeur de l'école, ne s'est pas exprimé, et a attendu pour partir sans un mot. Aucune volonté de soutien du technicien.

27 avril 2023 : avant la fin de la rédaction de la note de service, son n+1 de l'époque, provoque une réunion dans le but de répartir les tâches, réunion qui ne s'est pas très bien passée. M. Web était en désaccord avec les enseignants, il a alors subit des menaces verbales et physique ainsi que des insultes, seul, en présence de toute l'équipe enseignante. Sur les 5 personnes, 3 s'en sont pris à lui.

28 avril 2023 : Entretien avec le directeur de l'école. Suite à cet entretien, il a été convenu que M. Web ne travaillera plus avec cette équipe temporairement et qu'il devait poursuivre son travail sur ses autres missions au sein de l'école. Notamment la révision du document unique .

28 avril 2023 : M. Brunet envoie un mail au service prévention, à la DRH pour signaler les menaces verbales et physiques à son encontre, émanant de l'équipe enseignante à son retour d'arrêt maladie. Pas de retour.

27 juin 2023 : rencontre avec la DRH, faisant suite non pas à l'incident mais à son refus de passer son EPI physiquement avec le N+1 l'ayant malmené durant l'incident pour éviter toute confrontation.

3 juillet 2023 : EPI - son n+1 de l'époque, qui n'a pas assisté à l'entretien, donc, a écrit en conclusion de l'EPI, "Attitude qui nécessiterait d'être plus constructive dans ses activités à l'école et plus spécifiquement avec l'équipe enseignante, sans donner d'explications.

19 septembre 2023 : RE-validation de la note de service (en l'état de celle convenue en avril 2023 avec la direction de l'école) avec le nouveau N+1 et le directeur de l'école.

11 octobre 2023 : Mail de la direction de l'école mettant à disposition la note de service à l'équipe enseignante et M. Web mais il n'est aucunement indiqué que la fiche a été modifiée, en concertation avec l'équipe enseignante alors que cette note était à l'initiative de l'alerte de M. Web sur ses conditions de travail. La demande d'explication de M. Web est retoquée par la direction de l'école estimant que les modifications sont mineures.

17 Octobre 2023 : nouvel arrêt maladie (1 mois). Le médecin décide d'arrêter M. Web pour lui permettre de le maintenir à l'écart de toute source d'anxiété et de conflit. (le code de motif médical semble être Fxx-2 mais je dois demander au médecin pour plus de précision)

27 octobre 2023 : pendant son arrêt maladie, M. Web envoie un courrier en recommandé à la DRH de l'Université invoquant, entre autre, son impossibilité de retour à l'école sur le plan psychologique après tout ces événements.

13 novembre 2023 : M. Brunet envoie un mail de relance directement à la présidente de l'Université (en copie les DRH et DGS)

15 novembre 2023 : dépôt d'une fiche type "RPS", signé par un représentant syndicale et du CHSCT mais le passage en commission en accéléré est "différé" par le service prévention invoquant un rendez vous prévu avec la présidente, la DRH, le DGS et M. Web (?!)

16 novembre 2023 : M.Web indique à l'école qu'il reviendra lundi 20 novembre à la fin de son arrêt maladie initial mais travaillera du côté Recherche en attendant de rencontrer la Présidente de l'Université étant donné la situation conflictuelle qui persiste sur son poste.

17 novembre 2023 : la RH de l'école notifie à M. Web les éléments suivants: "[...]Je t'informe cependant du fait, que si tu ne te présentes pas à ton mi-temps enseignement lundi 20/11, alors que tu n'es plus en arrêt de travail, il s'agira d'une absence injustifiée.

À ce jour, aucune directive ni décision n'a été prise en faveur de ta réaffectation, ni de la modification de ta fiche de poste, ou de la note de service transmise le 11 octobre dernier. Toutes ces dispositions te concernant restent exécutoires. La Direction des Ressources Humaines me l'a bien confirmé. Cette décision d'affectation à 100% à ton activité de recherche est donc prise à ta propre initiative, bien qu'elle soit du ressort exclusif de la direction de la composante et de la gouvernance de l'établissement."

QUESTION: Dois-je réellement rencontrer la direction de l'Université en l'état, avec un signalement RPS non passé en commission et avec une tendance à vouloir me sanctionner plutôt que m'accompagner. Ce qui ne veut pas dire que la Présidente voit la situation de la même manière que le service DRH / DGS.

Je rajoute aussi un détail qui a son importance, il me semble: la situation conflictuelle que je décris a été vécu par ma prédécesseure 5 ans plus tôt.

A suivre...

Bien cordialement et encore merci infiniment pour les éléments suggérés.

Par StephaneB

Bonsoir

je présume que quand vous dites alerte, il s'agit d'un mail ou de quelque chose que vous avez en double.

Vous devez pouvoir produire tous les mails ou courrier que vous avez reçus ou envoyés.

La RH de l'université ne fait que citer la réglementation. Elle est dans son rôle et elle a raison.

Je me fais son avocat: pour elle, tant que l'affaire n'est pas passée en commission, vous ne faites part que d'allégations. Et elle n'a pas le droit de se baser uniquement sur vos propos.

Il se peut qu'une enquête interne officieuse soit aussi menée et qu'elle attende dans savoir plus.

Là où vous avez mal joué, c'est qu'il fallait demander la reconnaissance des deux arrêts comme accident de service car ils sont directement en lien avec le service.

Je vous rappelle les 3 facteurs nécessaires et confirmés par la jurisprudence pour la reconnaissance d'un accident de service.

Il faut:

- qu'il soit durant le temps de travail
- qu'il soit durant les horaires de travail
- qu'il soit en lien avec le travail sans qu'une faute du salarié ne puisse l'avoir déclenché.

Votre souci coche ces trois cases en même temps.

A moins de vous mettre en tort, il vous faut reprendre demain à vos horaires et fonctions habituelles.

Dès que vous voyez que la situation s'envenime, envoi d'un mail - dont vous gardez copie - à la RH et la présidente d'université décrivant votre mal-être et la raison. Ce mail doit être succinct.

Dans la journée (ou les jours suivants), le mal-être s'empirant, vous retournez chez votre médecin pour un arrêt de travail (pas deux jours, mais plutôt quinze ou vu les arrêts précédents un ou deux mois) et vous le déclarez en accident de service.

Soit la présidente d'université accepte l'accident de service et l'affaire est réglée : elle devra tenir compte du climat dans ce service à votre encontre et prendre les dispositions nécessaires; soit elle n'en tient pas compte et il vous faudra faire un recours amiable avant d'aller devant le TA pour demander la reconnaissance. En attendant celle-ci, vous pouvez en profiter pour vous soigner en allant consulter dans un CMP et faire prolonger votre arrêt.

Par damien_web

Bonjour, et merci pour ces précisions, et de votre analyse.

C'est quand même très compliqué tout ça parce que ce que vous me dites, c'est que je n'ai pas bien fait les choses par le simple fait que je ne connais pas tous les mécanismes permettant de faire remonter une situation dans laquelle d'office on ne veut pas m'aider ? C'est dingue.

Si vous voulez, j'ai fait confiance à ma hiérarchie car je considérais que si je faisais bien mon travail (prouvé dans tous mes EPI) je ne pensais pas devoir me justifier autant pour faire reconnaître que je me suis tout simplement fait insulter et menacer sur mon lieu de travail et que ce n'est pas acceptable. Et que ce groupe de personne a fait le choix de maintenir la pression sur moi, de manière délibérée.

Dans ce cas c'est trop facile de ne répondre à aucune de mes demandes de soutien en précisant que je ne vais pas bien à cause de la situation... dans tout mes mails et courriers je le précise. Je demande de l'aide pour me protéger de ces gens.

Si moi je fais la même chose, comme l'avez souligné, je serais sanctionné et je passerais en conseil de discipline. Un prof qui insulte et menace plusieurs personnes sur le campus (car c'est malheureusement cas pour l'un d'entre eux) il n'est pas inquiété.

C'est totalement injuste, sachant que je suis force de proposition, je veux travailler, je cherche juste un compromis pour savoir ce qu'on fait de moi à l'avenir. Au moins à court terme.

J'entends que c'est comme ça et que les règles sont ainsi. Mais je ne vais pas risquer d'aller plus loin dans ma détresse pour "mériter" gain de cause. J'ai une famille, des enfants, et tout cela impacte déjà suffisamment mon comportement vis à vis de ma vie privé, depuis plusieurs mois.

Je tombe clairement dans un piège. Bien huilé à ce qu'on dirait.

Encore merci de votre temps.

Cordialement.

Par StephaneB

Mettez les syndicats dans la boucle, pas automatiquement que le majoritaire, mais tous les syndicats représentatifs de l'université.

Ils sont là aussi pour faire remonter les choses et vous aider.

Pour le piège, tant qu'on ne sait pas fait avoir, on ne le voit pas venir.

Perso, 27 mois d'arrêt maladie avec 3 ans après mon arrêt initial une décision du TA reconnaissant ledit arrêt comme un accident de service.

Par damien_web

En tout cas merci infiniment pour toutes ces informations précieuses !