

## ***L'obligation de prévention***

La prévention du harcèlement sexuel s'articule avec la démarche globale de prévention des risques auxquels sont exposés les agentEs.

L'administration est en effet tenue de mettre en œuvre les principes généraux de prévention définis à l'article L.4121-2 du code du travail, qui impose de « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1125-1 et L.1153-1* ». Le CHSCT doit être pleinement associé à cette démarche de prévention.

## ***Le harcèlement sexuel ouvre droit à a protection fonctionnelle***

Lorsque l'administration est informée précisément par l'agentE de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles la-le fonctionnaire est exposéE. Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur du harcèlement, l'octroi de la protection fonctionnelle peut se traduire par des mesures de changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions.

L'administration a dans ce cadre, une obligation d'assistance juridique de l'agentE dans les procédures judiciaires entreprises, notamment devant les juridictions pénales.

## **Pour le SNTEFP-CGT c'est un enjeu de lutte**

Sur le lieu de travail, la lutte contre le harcèlement sexuel n'est pas une question anodine, ni seulement juridique, mais bien un enjeu de lutte. C'est une affaire syndicale et de mobilisation : personne ne doit se sentir isolée, sans défense collective... ce sont les harceleurs qui doivent se sentir en danger !

Notre syndicat a déjà eu à connaître dans nos services des situations ou des comportements sexistes ou qui pourraient aujourd'hui motiver des recours ou des actions en justice.

Nous refusons que le harcèlement sexuel soit un tabou dans nos services, tant ces actes se nourrissent à la fois du manque d'information, du silence et de l'isolement des victimes, mais également du sexisme et de l'homophobie produits par la société elle-même.

### **NOTRE SYNDICAT DEMANDE DANS NOS SERVICES**

- ***l'ouverture d'enquêtes lorsque de tels faits sont relatés, soit directement par les agentEs, soit par les organisations syndicales ou le CHSCT***
- ***la mise en place effective de mesures de protection et de soutien pour les collègues qui relatent ou dénoncent des faits de harcèlement sexuel***
- ***l'effectivité de la protection fonctionnelle dans les cas de harcèlement sexuel***
- ***une politique de prévention à soumettre aux CHSCT.***

Nous appelons les agentEs à réagir si elles ou s'ils sont témoins ou victimes de tels agissements.

Pour ce faire, les agentEs qui seraient concernéEs peuvent contacter nos militantEs  
Mail : [commission-femmes@cgt-tefp.fr](mailto:commission-femmes@cgt-tefp.fr)

et/ou l'AVFT : permanences téléphoniques au 01.45.84.24.24 - lun au vend, 9h30 à 15h00 / [www.avft.org](http://www.avft.org).

Voir aussi notre rubrique documentée droit des agents / droits des femmes sur notre site [www.CGT-tefp.fr](http://www.CGT-tefp.fr)