ONF

Protocole de prise en charge des victimes d'agression au travail

Qu'est-ce qu'une agression ?

Elle peut revêtir cinq formes

L'incivilité, qui relève de l'absence de respect d'autrui et/ou des biens.

Les atteintes à la dignité (moqueries sur des particularités physiques, propos sexistes ou racistes, attaques sur croyances religieuses, syndicales, politiques…).

Le harcèlement moral ou sexuel.

L'agression verbale (notamment outrage) **et/ou physique.**

L'acte violent (dégradation, atteinte à l'intégrité physique).

Toutes les agressions doivent être signalées sans exception aux responsables hiérarchiques.

En cas de blessures et/ou d'état de choc, contacter les services de secours (15, 18 ou 112)

La victime (ou ses collègues témoins) doit avertir sur le champ, par tous les moyens, son responsable hiérarchique (ou le N+2 si nécessaire) qui doit intervenir immédiatement quelque soit la situation.

Après un temps d'écoute et d'évaluation, selon la nature des événements, la victime (ou ses collègues témoins), en concertation avec le responsable hiérarchique, déclare l'agression sous 24 h à l'aide du **formulaire de déclaration d'agression (document ci-après), adressé au responsable des ressources humaines territorial/régional/siège.**

La victime peut consulter un médecin de son choix.
L'éventuelle déclaration d'accident du travail doit être établie conformément aux procédures en vigueur, et transmise avec l'arrêt de travail éventuel au service des ressources humaines.

L'ONF peut vous accompagner

ACTION DU MÉDECIN DU TRAVAIL : LE DÉBRIEFING

Débriefing collectif
Il ne se fait pas le jour même de l'agression mais dans les jours qui suivent. Son but est d'inciter les victimes à évoquer l'évènement vécu, repérer les sujets fragilisés, informer sur les possibles symptômes psychologiques à venir et ressouder l'équipe.

Débriefing individuel
L'entretien individuel a lieu, dans les jours qui suivent l'agression, avec le Médecin de santé au travail.
Un suivi personnalisé peut être instauré.

ACTIONS DU CHSCT/CHST

Visite de la victime en accord avec cette dernière ;
Enquête selon les modalités arrêtées par le CHSCT/CHST en présence de la victime (si possible) et/ou des témoins ;
Point spécial lors des réunions de CHSCT/CHST :

- mesures d'urgence à prendre pour prévenir d'autres agressions ;
- mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques "DUER" ;
- proposition éventuelle de mise à jour de la fiche de prévention nationale à destination du CCHS et de la coordination des CHSCT.

L'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE

La victime d'une agression, reconnue comme accident du travail ou imputable au service, peut consulter le médecin du travail (salariés de droit privé) ou de prévention (salariés de droit public) qui pourra conseiller un soutien psychologique avec prise en charge par l'ONF, en cas de non couverture totale par le régime de sécurité sociale.
L'assistante sociale peut également apporter à la victime écoute, aide et information.

Office National des Forêts

L'ASSISTANCE JURIDIQUE

La victime bénéficie d'une assistance juridique qui commence par un accès au juriste territorial/régional, pour lui poser toute question utile.

La victime d'une agression a la possibilité de déposer plainte au commissariat de police ou auprès de la gendarmerie. Si ce choix est fait, elle doit se munir du certificat médical établi, le cas échéant, par le médecin. Le dépôt de plainte est un préalable au déclenchement de poursuites pénales.

A partir du moment où la victime a décidé de porter plainte, elle doit contacter le juriste territorial/régional. La protection juridique de l'ONF s'exercera par une assistance directe de la victime, qui comprend aussi la prise en charge des honoraires d'avocat (y compris celui choisi par la victime) et des frais de justice.

LES ACTIONS DE SOUTIEN

Les actions de soutien en faveur de la victime seront mises en œuvre par l'encadrement après l'agression en vue de la soutenir et d'éviter toute aggravation du préjudice subi (mesures conservatoires, modification du poste de travail,…).
Une entrevue peut être proposée par l'encadrement à la victime ou un courrier de soutien de l'encadrement peut être adressé à la victime.

En cas de poursuites pénales contre l'agresseur, l'ONF tient la victime régulièrement informée de l'avancement de son dossier. Il peut aussi se constituer partie civile au côté de la victime.

Cas des agents victimes d'une agression au cours d'une mission de police
Les personnels commissionnés sont des « personnes dépositaires de l'autorité publique ». Ils bénéficient d'une protection spéciale contre les agressions écrites, verbales ou physiques dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions.

Tout agent assermenté victime d'une telle agression doit déposer plainte et dresser un procès-verbal distinct qu'il transmet au responsable juridique territorial/régional pour envoi au parquet dans des délais les plus courts.

Dans le cadre de l'exercice d'une mission de police, le port des signes distinctifs est obligatoire pour l'identification de la qualité de l'agent.



Protocole de prise en charge élaboré par le groupe de travail national "Agression", avec la contribution du Responsable Santé-Sécurité au Travail de la Direction Territoriale Auvergne-Limousin.

Direction des Ressources Humaines - Maquette et impression ONF Fontainebleau - Février 2009

PEFC
PEFC/10-4-4

Office National des Forêts

Direction Générale
2, avenue de Saint-Mandé
75570 Paris Cedex 12
Tél. 01 40 19 58 00
www.onf.fr

Certifié ISO 9001 et ISO 14001