

CONFLIT INDIVIDUEL AU TRAVAIL

Personne n'est à l'abri d'un incident avec un collègue ou un usager, d'un différend avec un encadrant ou d'une faute professionnelle.

Vous devez être prêt(e) à vous défendre et avoir la bonne réaction. Il ne faut jamais rester seul(e) face à votre hiérarchie : l'isolement est le premier moyen de pression car en face de vous il y a au moins deux personnes qui, contrairement à vous, connaissent bien la procédure et votre dossier !

LE DROIT À UNE JUSTE DÉFENSE

- **Une convocation par écrit.**

Quand la procédure à votre encontre dépasse le simple entretien professionnel avec votre encadrement direct, vous devez être convoqué par écrit.

- **Se faire accompagner.**

Vous avez le droit d'être accompagné par une personne de votre choix et vous pouvez consulter votre dossier administratif.

- **Une procédure de médiation.**

Dans le cadre de l'Accord Santé Sécurité au Travail, a été initié la mise en place d'une procédure de médiation afin de



résoudre, par le dialogue et l'intervention d'un tiers neutre, les conflits entre deux agents.

Chaque direction a désigné un ou plusieurs médiateurs que les agents peuvent solliciter. Un réseau de médiateurs est constitué pour l'ensemble des services de la collectivité afin d'harmoniser les procédures et les pratiques.

Le droit à une juste défense est un élément essentiel pour faire connaître à l'Administration vos arguments ou construire votre défense dans une procédure qui peut vous mener à un Conseil de discipline.

Le +
Cfdt :

LA CFDT AGIT

- Tout conflit individuel peut s'envenimer et déboucher sur une procédure disciplinaire.

C'est pourquoi, il faut informer rapidement un militant syndical et tenter de régler le différend ou le conflit par le dialogue.

- La procédure disciplinaire doit rester un recours ultime de l'administration, une sorte de constat d'échec dans la résolution intelligente des conflits individuels.

En cas d'échec ou d'impossibilité, n'hésitez pas à solliciter une médiation.