

PROTECTION DU FONCTIONNAIRE : HARCELEMENT MORAL

Dans le BO n° 10 du 8 mars 2007 est parue la CIRCULAIRE n°2007-047 DU 27-2-2007, particulièrement importante pour la défense des fonctionnaires que nous sommes. Jusqu'à présent le harcèlement moral était surtout évoqué pour le secteur privé, mais c'est aussi un problème qui mine l'Education Nationale depuis bien longtemps, qui n'avait jamais été reconnu ; il était même le plus souvent caché, voire dénié, alors qu'il a parfois conduit à des réactions extrêmes de désespérance. Ce texte a le mérite de reconnaître que le phénomène existe aussi dans notre administration. En voici les extraits les plus importants :

L'identification du harcèlement moral

Le harcèlement moral n'est pas aisé à appréhender car il peut se caractériser par diverses actions. **Il s'agit d'une conduite abusive résultant de propos, d'agissements répétés ou d'écrits hostiles sur une relativement longue période (plusieurs semaines, voire plusieurs mois) se traduisant, à l'égard de la victime, par une mise en cause de sa personne soit directement, soit à travers son travail.** Ces pratiques peuvent se traduire par un isolement professionnel.

La conjonction et la répétition de tels faits ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail qui peut aboutir à une altération de la santé physique ou mentale de l'agent (anxiété, troubles du sommeil, conduites addictives, atteintes somatiques, dépression, etc.), compromettre son avenir professionnel ou porter atteinte à ses droits et à sa dignité.

L'information

La première mesure de prévention consiste à informer et sensibiliser l'ensemble des agents et notamment les acteurs de la gestion des ressources humaines, ainsi que les représentants des personnels, notamment dans le cadre des comités d'hygiène et de sécurité. Cette information peut porter sur les règles de déontologie et d'éthique, sur les procédures et le droit et sur les conséquences du harcèlement moral pour les victimes et les agresseurs.

La formation

La formation sur la thématique du harcèlement moral et, plus largement, sur les risques psychosociaux (3), doit être renforcée en direction des

personnes appelées à connaître et à prendre en charge des situations de harcèlement : chefs de service, directeurs des ressources humaines responsables de ressources humaines à l'administration centrale, médecins, gestionnaires de personnel.

Des modules spécifiques de formation initiale et continue pourront notamment être mis en place à l'initiative de l'École supérieure de l'éducation nationale et des responsables de formation à l'attention des personnels d'encadrement et des gestionnaires de ressources humaines. De telles formations pourront également être proposées au sein des académies, des établissements ou de l'administration centrale.

Repérer le harcèlement moral et le signaler

L'agent doit informer son supérieur hiérarchique des comportements dont il estime être victime afin d'obtenir qu'il y soit mis fin. **Il saisit l'échelon hiérarchique supérieur si le harceleur présumé est son supérieur hiérarchique direct.**

L'agent qui s'estime victime d'un harcèlement moral doit savoir d'une part, qu'il a tout intérêt à consigner par écrit le compte rendu précis et détaillé des faits constitutifs, à ses yeux, de harcèlement, et d'autre part, qu'il peut prendre conseil auprès des professionnels de proximité ou du médecin de prévention. **Cet agent, peut, s'il le souhaite, être accompagné dans ses démarches par la personne de son choix. Cette personne peut être un représentant d'une organisation syndicale.**

Les recours contentieux

L'agent peut également choisir de

porter l'affaire devant le tribunal administratif compétent ou devant le juge pénal (officier de police judiciaire ou procureur de la République), selon le cas. Ces procédures ne sont soumises à aucune autorisation particulière.

Les sanctions administratives

La loi du 13 juillet 1983 permet de punir les auteurs de harcèlement, puisqu'elle dispose qu'"est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus".

Les sanctions pénales

L'article 222-33-2 du code pénal, inséré par l'article 170 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, prévoit que "le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende".

Le législateur a mis en place des moyens pour lutter contre le harcèlement moral et sanctionner leurs auteurs.

Le ministre souhaite qu'une véritable sensibilisation à ce phénomène se réalise à tous les niveaux, de telle sorte qu'il soit recouru à ces moyens avec discernement et que soit ainsi préservée une meilleure qualité de vie au travail.

Les IA devront veiller à donner à la présentation de ce dispositif la plus grande diffusion possible.

Le SNE est de plus en plus souvent saisi par des collègues victimes de pressions et parfois même d'attitudes méprisantes de la part de leur IEN, situations qui pourraient relever du harcèlement moral. Nous souhaitons qu'une formation dans chaque département soit très rapidement mise en place à l'intention des IEN pour qu'il leur soit rappelé leurs obligations vis-à-vis des personnels et les règles élémentaires de déontologie et de respect.

Le SNE sera aux côtés des collègues pour faire valoir leurs droits et entamer toute démarche qu'il estime juste et recevable.

