



Harcèlement dans la Fonction publique - que faire ?

1. Quelle est la définition du harcèlement ?

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes.

Ces agissements entraînent une forte dégradation des conditions de travail de la victime, et peuvent :

- porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- altérer sa santé physique ou mentale,
- ou compromettre son avenir professionnel.



Un seul épisode ne relève pas du harcèlement. Pour que le harcèlement soit qualifié, il faut que les agissements soient répétés.

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, un seul agissement suffit à le qualifier.

2. Que disent les textes ?

Il s'agit d'un délit. Dans la fonction publique comme dans le privé, c'est interdit.

Le lien hiérarchique n'est pas obligatoire pour qu'un agent soit harcelé.

Tous les agents, quels que soient leurs statuts, fonctionnaires ou non, peuvent être victimes de harcèlement.

L'article L222-33-2 du Code pénal précise que « *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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 de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende* ».

Par ailleurs, la Loi n°83-634 du 13/07/1983, portant droits et obligations des fonctionnaires (Loi Lepors), précise pour les agents du secteur public : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 ...* »

Elle porte aussi sur les discriminations liées au dit harcèlement :

« *... Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :*

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. »

Le fait d'avoir été harcelé, d'avoir refusé de l'être ou d'avoir été témoin d'agissements et de les avoir dénoncés ne doit en aucun cas vous être reproché !

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, la circulaire n°2012/14 du 12 novembre 2012, précise que « *la Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel rétablit le délit de harcèlement sexuel sur la base d'une nouvelle définition, plus précise mais aussi plus large, faisant apparaître deux types de situations : d'une part, le harcèlement sexuel constitué par des actes répétés et, d'autre part, le fait, même non répété d'exercer une pression grave en vue d'obtenir un acte de nature sexuelle, pouvant être assimilé au harcèlement sexuel* ».

Un seul geste déplacé, une seule agression à caractère sexuel sont considérés comme du harcèlement sexuel. Il n'est donc pas nécessaire de subir plusieurs agissements avant de se plaindre !

3. Quels sont les acteurs ?

- le CHSCT,
- l'assistante sociale,
- le médecin du travail,
- les OS
- l'IGAPS

La prévention est obligatoire et incombe à l'employeur (DDI, Chef d'établissement, etc.). Il doit impérativement réaliser un affichage relatif au harcèlement et informer tout nouvel agent du lieu où se trouve le registre d'hygiène et sécurité

4. Concrètement que peut-faire un agent harcelé ?

Dès les premiers signes :

- Refuser d'entrer dans le cercle vicieux de l'échange harceleur/harcelé, c'est à dire :
- Couper court aux conversations toxiques,
- Refuser les jugements de valeur, exiger des faits.
- Exiger de l'autre un respect minimal.

Ensuite, si cela ne suffit pas et que le harcèlement s'installe :

- Ne pas s'isoler. Il est important de signaler les faits à des collègues, un(e) chef(fe), ceux-ci pouvant devenir des témoins.
- Inscrire les agissements dans le Registre d'hygiène et sécurité, pour que les faits soient abordés lors du CHSCT suivant.
- Échanger avec les autres agents ayant une relation professionnelle avec le ou la harceleur(euse)
- En cas de crise d'angoisse ou autre manifestation physique pouvant mener à un arrêt du travail, demander l'aide de collègues, de l'assistante sociale, pour qu'ils témoignent de l'état dans lequel se trouve l'agent.
- Relater par écrit tous les agissements de harcèlement, au fur et à mesure qu'ils sont perpétrés.
- Conserver tous les écrits (post-it, mots manuscrits, etc.), imprimer les mails, les conserver chez soi

Suite à un agissement de son harceleur, **en cas d'impossibilité pour l'agent de reprendre ses activités alors qu'il se trouve sur son lieu de travail**, celui-ci doit informer un ou plusieurs collègues qu'il quitte la structure.

Si l'assistante sociale est sur place, l'agent ou un collègue doivent l'informer.

Ensuite, l'agent peut se rendre chez son médecin traitant.

Dans ce cas là, le médecin traitant doit délivrer un arrêt de travail dans le cadre d'un accident de service.

Si l'impossibilité de reprendre les activités se manifeste au domicile de l'agent ou dans un lieu autre que la structure, l'arrêt de travail ne pourra pas être considéré comme un accident de service par le médecin traitant.

Dans ce cas là, l'arrêt de travail se fera en maladie ordinaire

5. Quels recours sont possibles à l'encontre du harceleur ?

Après le recours au CHSCT, si les agissements perdurent, les recours ci-dessous sont possibles :

La médiation : Le médiateur est choisi en accord entre les deux parties. Ce dernier remet des propositions écrites à la direction de la structure, l'agent et le responsable des faits de façon à remédier au problème.

En cas d'échec de la médiation, deux autres recours sont possibles :

Avant toute procédure, adresser un courrier en recommandé AR à la direction de la structure exposant les faits. Le destinataire de la lettre est tenu de répondre.

Si aucune mesure n'est prise par la direction ou si celles-ci sont insuffisantes, l'agent peut :

- Porter l'affaire devant le **tribunal administratif** et **attaquer l'administration** qui n'a pas su le défendre contre les agissements de harcèlement.

NB : l'administration est responsable de la santé de ses agents. Le fait de ne pas agir dans le cas d'un harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, l'expose à des poursuites auprès du tribunal administratif.

- Porter l'affaire devant la **justice pénale** en portant plainte directement contre son harceleur. L'agent dispose de 6 ans après les derniers faits pour porter plainte.

NB : Les deux procédures ne s'excluent pas l'une l'autre et peuvent au contraire être complémentaires.

- En tant que victime, l'agent peut bénéficier d'une protection fonctionnelle :

« L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subi. La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur à la date des faits en cause. »

Si le harcèlement paraît être motivé par une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, comme par exemple la couleur de la peau, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle, l'agent peut aussi saisir le **Défenseur des droits** par écrit à l'adresse suivante :

Défenseur des droits,
Libre réponse 71120
75342 Paris cedex 07

Dans tous les cas,
NE RESTEZ PAS SEULE !

Parlez-en à un.e représentant.e du personnel ou toute autre
représentant.e syndical.e

