



Le + syndical

CGC-DGFiP

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.39 – 01.53.18.00.69

Site : www.cgc-dgfip.fr

Adresse mail : cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr

FLASH INFOS

Mars 2015

Le harcèlement moral dans la Fonction Publique

Base juridique :

La loi du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral au sein de la fonction publique.

Depuis sa création par la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002, l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 protège l'ensemble des agents publics, titulaires ou non, contre les agissements constitutifs de harcèlement moral

Dans le cadre du **protocole d'accord du 8 mars 2013** relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé avec l'ensemble des organisations syndicales et des représentants des employeurs publics, la **prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral** ont été inscrites comme l'un des grands chantiers qui mobilise l'ensemble du Gouvernement

S'inscrivant dans la continuité des engagements du protocole d'accord, la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique a été publiée afin de rappeler les obligations des employeurs dans ce domaine.

CGC – DGFiP

Bâtiment Turgot – Pièce 175 R -Télédoc 909 – 86/92 allée de Bercy – 75572 Paris cedex 12

Tél. : 01 53 18 00 69 / Mél : cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr / Site : www.cgc-dgfip.fr

Éléments constitutifs de l'infraction :

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés, qui ont pour effet ou objet une forte dégradation des conditions de travail susceptible de :

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

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit.

Les critères cumulatifs du harcèlement moral :

Des agissements répétés

La première condition posée par le texte de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 est l'existence d'« agissements répétés de harcèlement moral ». Le législateur n'a pas fixé de liste limitative car ceux-ci peuvent prendre différentes formes : diminution des tâches confiées voire privation de tout travail effectif, changement d'affectation injustifié, mesures visant à isoler l'agent, réflexions désobligeantes ou même injures, dénigrement, brimades, pressions psychologiques diverses...

Ces agissements doivent présenter un caractère répétitif. C'est la raison pour laquelle un comportement vexatoire ou humiliant n'est pas constitutif d'un harcèlement moral lorsqu'il est isolé.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit.

De tels agissements peuvent provenir d'un ou plusieurs collègues, voire de personnes extérieures au service telles que des usagers.

entraînant une dégradation des conditions de travail

L'agent qui prétend être victime de harcèlement doit apporter au juge des éléments permettant d'apprécier l'existence d'une dégradation de la situation. Celle-ci peut consister dans la dégradation des moyens matériels nécessaires à l'exercice des fonctions, la dégradation des locaux au sein desquels est affectée la victime (en particulier à la suite d'un déplacement de celle-ci), ou encore la diminution voire la privation des tâches confiées. La dégradation des conditions de travail peut également se matérialiser dans l'altération des relations entre la victime et sa hiérarchie.

et un préjudice pour l'agent harcelé :

Trois types d'atteintes sont référencés :

- a) **les atteintes aux droits de l'agent**, comme la présence d'un écrit calomnieux au sein de son dossier administratif ou la privation de rémunération consécutive à une « mise au placard » ou refus de formation professionnelle et les atteintes à la dignité, tels que le placement volontaire de l'agent dans des locaux insalubres ou encore les manœuvres visant à lui imputer à tort un certain type de comportement (exemple : l'alcoolisme) afin de le discréditer ;

- b) **les atteintes à la santé mentale ou physique de l'agent**, correspondant le plus souvent à l'apparition de troubles psychiques pouvant même dans certains cas mener au suicide. Les arrêts de travail répétés pour dépression et les disparités ou manques de concordance dans les notations administratives seront autant de preuves à avancer au soutien du préjudice subi du fait du harcèlement moral ;
- c) **les atteintes à l'avenir professionnel de l'agent**, qui peuvent par exemple prendre la forme d'un refus de promotion ou de mutation, d'une incitation forte à solliciter un changement de service, d'une demande de sanction, d'une note de service.

La protection des agents :

Elle est prévue notamment par l'article 6 de cette même loi :

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, 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 aux agissements définis ci-dessus.

Sont ainsi protégés :

- La victime de harcèlement moral,
- Les personnes de l'entourage professionnel proche qui auront témoigné en faveur de la victime,
- L'exercice même d'un recours à l'encontre du harceleur.

Il est important de se faire aider dès l'apparition du phénomène, d'une part afin d'en limiter les conséquences sur la santé, d'autre part pour ne pas risquer de compromettre sa carrière et enfin pour constituer des preuves à l'encontre du harceleur.

Il est donc essentiel de pouvoir protéger les témoins qui pourront étayer les preuves réunies par la victime.

Distinction entre la souffrance au travail (risques psycho-sociaux) et le harcèlement moral :

Il est essentiel de rappeler que le harcèlement moral constitue un aspect de la souffrance au travail mais que la souffrance au travail n'est pas forcément du harcèlement moral.

Un protocole d'accord en date du 22 octobre 2013 vient de rendre applicable à la fonction publique les dispositions du code du travail fixées aux articles L4121-1 et suivants, conférant à l'administration employeur une obligation de sécurité physique et mentale au profit des agents. **Il s'agit d'une obligation de résultat et non de moyen.**

Un guide méthodologique a été publié en mars 2014 par la DGAFP pour inciter les trois versants de la fonction publique à mettre en place des dispositifs de prévention au sein des services où la souffrance est désormais publiquement reconnue. C'est en conséquence sur le fondement de l'obligation de prévention que l'agent pourra agir s'il est en situation anormale de travail, alors qu'il ne subit pas de faits de harcèlement moral.

Plusieurs circulaires invitent également à engager la responsabilité pénale personnelle des chefs de service qui manqueraient à ce type d'obligation.

Les textes étant récents, le droit dispose encore de peu de recul sur ce type d'action mais on peut observer un alignement des pratiques sur le droit du travail. Il reste que l'action de prévention, en situation actuelle de crise, ne doit pas faire oublier la phase de réparation essentielle pour les agents souffrant de conditions de travail fortement dégradées.

La jurisprudence administrative, en l'état actuel, distingue ainsi la souffrance au travail liée à des agissements dirigés à titre personnel contre un agent (harcèlement moral) de l'émergence de risques psycho-sociaux concernant l'ensemble du service, liés à la dégradation des conditions de travail du fait de son organisation.

Les situations de harcèlement moral s'inscrivent dans la durée, au quotidien, pendant des semaines, des mois, parfois des années.

La problématique des cadres notamment de 1^{er} niveau :

Les cadres n'échappent pas au harcèlement moral et sont d'autant plus fragilisés qu'ils sont souvent isolés.

Mais ils peuvent également être accusés à tort d'harcèlement.

Dans une administration en perpétuelle restructuration, dont les méthodes changent et où la charge de travail est répartie sur un nombre moins important de fonctionnaires, certains agents pourraient confondre harcèlement moral et servitudes du service public.

Cette dérive parfois encouragée par des sections syndicales qui ne connaissent pas la notion juridique du harcèlement moral pourrait avoir des effets néfastes pour la bonne marche des services et freiner l'innovation.

La CGC rappelle à l'Administration que les fonctionnaires, quels que soient leur grade, leur fonction, leur position dans la hiérarchie sont protégés statutairement contre les attaques, injures, diffamations et outrage (art 11 – alinéa 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires).

Si cette obligation de protection vise les violences et attaques subies par le fonctionnaire en raison d'actes commis par des usagers ou des tiers, elle s'étend également aux injures et outrages commis par les subalternes à l'encontre de la hiérarchie.

La CGC DGFIP se bat à vos côtés pour défendre vos droits.