

la Défense, 18 JANVIER 2005

Le ministre
à
Mesdames et Messieurs les directeurs
d'administration centrale
Mesdames et Messieurs les chefs des services
déconcentrés

objet : circulaire sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention-action en matière de harcèlement moral

La loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral au travail et modifié le code pénal ainsi que la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Je tiens à rappeler d'abord que le premier devoir des agents du service public est de bien mettre en œuvre les instructions qui leur sont données et que notre premier devoir est de nous en assurer, tout en veillant à la sécurité et à la protection de la santé physique et morale des agents placés sous notre autorité.

Ce principe étant clairement posé, il importe de tenir compte de la législation sociale.

- L'article L.222-33-2 du code pénal institue un délit de harcèlement moral puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende ;
- L'article 6 quinquies nouveau de la loi du 13 juillet 1983 dispose : «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.
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.
Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

La définition retenue par le législateur est extensive, elle vise un ensemble très étendu de phénomènes : « *aucun salarié 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* ».

Néanmoins, les comportements les plus souvent incriminés, tels qu'ils ressortent de la jurisprudence, peuvent être regroupés en trois catégories (cf. annexe II) :

- les problèmes relationnels au travail : isolement, agression, discrédit ;
- la manipulation du travail en termes de privation ou de surcharge, l'absence de reconnaissance (ainsi la réduction volontaire et sans justification fonctionnelle des moyens ou des pouvoirs mis à la disposition de l'agent pour accomplir sa mission est habituellement reconnue par le juge) ;
- les atteintes directes à la personne en tant qu'individu (vie privée, santé, discrédit).

La présente circulaire a pour objet de préciser la démarche de prévention-action qui doit être mise en œuvre dans les services afin de prévenir ou traiter les situations de harcèlement moral.

1. La dimension préventive

Elle devra se décliner à travers deux volets :

a) des actions de formation

Dans un premier temps, il convient que les secrétaires généraux, les responsables du personnel, les assistantes sociales et les médecins de prévention reçoivent une formation axée sur les mécanismes de prévention et d'aide aux personnes en difficulté. Compte tenu du nombre restreint d'agents concernés par service, ces actions seront organisées par les CIFP qui recevront des instructions à ce sujet.

Cette action sera également dispensée aux membres des CLHS, dans le cadre de leur formation obligatoire et pourra être élargie à d'autres acteurs potentiels.

Par ailleurs, je vous demande de mettre en place des actions de sensibilisation sur le harcèlement moral, à l'attention de l'ensemble des agents de votre service. Vous veillerez à les rendre obligatoires pour les personnels qui exercent des fonctions d'encadrement de tout niveau et à les reconduire régulièrement de manière à toucher l'ensemble des agents. Elles seront conçues de manière à permettre les échanges entre les participants. Ces actions auront pour objet :

- d'expliquer la notion de harcèlement moral ;
- d'informer des dispositions réglementaires ;
- de faire connaître les procédures mises en place au sein du ministère de l'équipement ;
- de donner des informations sur les conséquences médicales.

Enfin, les actions nationales de formation seront quant à elles adaptées de manière à intégrer des modules spécifiques sur ce thème. Il s'agit notamment des formations prise de poste des secrétaires généraux, des chefs de personnel, des assistantes sociales ainsi que des formations au management.

b) la mise en place d'un dispositif de veille

Il revient au secrétaire général, au chef du personnel, à l'assistante sociale et au médecin de prévention de veiller ensemble à prévenir le développement de faits dommageables en matière de harcèlement moral. Cette équipe doit s'attacher à suivre au plus près les situations susceptibles de dérives dont elle a connaissance afin d'agir le plus en amont possible.

Elle pourra ainsi proposer toutes les mesures nécessaires, soutien psychologique, changement d'affectation à titre conservatoire ou aménagements de poste concernant l'une ou l'autre des parties, afin de faire cesser cet état de fait préjudiciable non seulement au bon fonctionnement du service mais aussi et surtout à la santé des agents, qu'ils soient victimes de harcèlement moral ou mis en cause d'une manière infondée.

2. La procédure à suivre

Un agent s'estimant victime de harcèlement moral peut se faire assister par une personne de son choix tout au long de la procédure, s'il le souhaite.

➤ La saisine du chef de service

Cet agent a la possibilité de saisir directement par écrit son directeur. Vous devrez l'informer en retour, par écrit et dans les meilleurs délais possibles, de la suite réservée à sa demande et des raisons qui la motivent. Selon les cas, il pourra s'agir, soit d'un classement sans suite du dossier, soit d'un traitement immédiat sur la base des éléments en votre possession. Une copie de cette réponse pourra être adressée à la personne assistant éventuellement l'agent concerné, à la demande de celui-ci.

L'enquête interne et l'enquête administrative

En présence de constatations ambivalentes ou insuffisantes, il vous appartient de diligenter une enquête interne de manière à établir les faits et à permettre le règlement de la situation. Dans cette hypothèse, vous indiquerez à l'agent les modalités du déroulement de cette enquête. Si celle-ci ne permet pas de déterminer les responsabilités respectives des différentes parties prenantes, il vous sera possible de demander au Conseil général des ponts et chaussées, par l'intermédiaire de la DPSM, une enquête administrative.

➤ Le traitement disciplinaire du dossier

Dès lors que des faits constitutifs de harcèlement moral sont établis, soit par la justice, soit par l'enquête administrative, tout agent reconnu coupable de tels agissements doit faire l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Je vous rappelle qu'en matière disciplinaire, il vous appartient de vérifier l'existence matérielle des actes incriminés par tout moyen, attestations médicales, témoignages...

Vous vous attacherez donc à réunir les CAP disciplinaires locales concernées suivant le grade de l'agent mis en cause ou à saisir la DPSM pour les agents à gestion centralisée.

Par ailleurs, compte tenu de la gravité des accusations portées à l'occasion de ces affaires, vous veillerez aussi à traiter des dénonciations qui s'avèreraient infondées avec la plus grande vigilance, et en leur réservant les suites, là aussi, le cas échéant, nécessaires.

➤ La conciliation

La conciliation est un traitement amiable du dossier ayant pour objectif de proposer une solution. A tout moment, elle peut être sollicitée par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral. Elle peut être également souhaitée par la personne mise en cause. Le chef de service et, le cas échéant, le CGPC peuvent également proposer une conciliation. Il est précisé que la conciliation n'exclut pas des suites disciplinaires ou pénales.

➤ La dimension pénale

Indépendamment des dispositifs proposés ci-dessus, la victime d'un délit de harcèlement moral peut toujours déposer une plainte, assortie ou non d'une constitution de partie civile, auprès d'un officier de police judiciaire ou du tribunal compétent, sur le fondement de l'article L 222-33-2 du code pénal. Dans les conditions prévues par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, la protection juridique pourra lui être accordée si elle en fait la demande par la voie hiérarchique. Il s'agit d'une décision personnelle de l'agent qui n'est soumise à aucune procédure particulière d'autorisation hiérarchique. Elle entraîne une enquête de police ou de gendarmerie chargée d'établir les faits reprochés sur la base des premières allégations du plaignant.

En application de l'article 40 du code de procédure pénale, l'administration, comme tout fonctionnaire, peut en outre être amenée à dénoncer au Procureur de la République des agissements qui lui paraissent caractériser le délit de harcèlement moral. Elle ne le fera toutefois qu'après avoir recueilli l'accord de la victime.

Je vous demande d'inscrire la présentation de ce dispositif à l'ordre du jour du prochain CTPS de votre service.

Vous veillerez également à assurer la diffusion de ces dispositions auprès de l'ensemble du personnel. Le cas échéant, vous voudrez bien intégrer dans le bilan social, une information générale sur le nombre de dossiers traités et les suites réservées.

Afin de vous aider dans ces actions, des documents issus d'échanges au sein du CCHS sont accessibles sur le site intranet « prévention » de la DPSM :

- le dispositif de prévention ;
- les différentes approches en matière de harcèlement moral ;
- une fiche synthétique sur la procédure.

Je vous invite à vous inspirer de ces nouveaux principes en leur donnant une juste place dans votre administration.

*La Directeur du personnel,
des services et de
la modernisation*

SIGNE

Christian PARENT