

Nancy, le 24 mai 2007

Direction
des ressources humaines

Le recteur de l'académie de Nancy-Metz

à

Mmes et MM les chefs d'établissement,
Mmes et MM les conseillers techniques
Mme l'IHS
Mmes les médecins de prévention
Mmes les assistantes de service social des personnels
Mmes et MM les chefs de division et de service

Dossier suivi par
François Noël
Téléphone
03 83 86 21 29
Fax
03 83 86 23 01
Mél.
ce.drh
@ac-nancy-metz.fr

Objet : protection du fonctionnaire – harcèlement moral au travail
Réf. : CM n°2007-047 du 27 février 2007

La circulaire ministérielle du 27 février 2007 relative au harcèlement moral au travail, publiée au BOEN n°10 du 8 mars 2007, rappelle le devoir de l'administration de protéger ses agents contre de telles pratiques. Elle définit et précise ce risque ainsi que les moyens de le prévenir et d'y mettre fin.

J'appelle tout particulièrement votre attention sur la prévention ainsi que sur la prise en charge des cas de harcèlement moral au travail, dispositions auxquelles chaque acteur de la gestion des ressources humaines doit être sensibilisé ainsi que le rappellent les programmes annuels de prévention des risques professionnels.

Je vous invite à diffuser largement la circulaire ministérielle, par les moyens que vous jugerez les plus appropriés, ainsi que les coordonnées des interlocuteurs susceptibles de recueillir le témoignage des agents se considérant victimes de harcèlement moral.

J'attacherais du prix à ce que de telles situations soient traitées avec la plus grande vigilance et les moyens mis en place avec discernement.

Pour repérer, prendre en charge, traiter ou réprimer les phénomènes de harcèlement moral, il conviendra de recourir aux moyens et procédures précisées dans la circulaire et que je vous rappelle brièvement ci-dessous :

▪ Le signalement :

Tout agent doit informer son supérieur hiérarchique des comportements dont il est victime, il peut saisir l'échelon hiérarchique supérieur si le harceleur présumé est son supérieur hiérarchique direct. Il doit savoir qu'il peut prendre conseil auprès d'un des médecins de prévention de l'académie ou des professionnels de proximité et qu'il peut être accompagné dans sa démarche d'une personne de son choix :

- Le médecin de prévention, conseiller du recteur, peut proposer en consultation les mesures médicales adaptées. Par ailleurs et avec l'accord de l'agent, il doit saisir le directeur des ressources humaines de l'académie, compétent pour faire cesser le trouble subi.

- Les professionnels de proximité peuvent également être sollicités. Ils exercent, dans ce cas, une fonction d'écoute et de conseil et il leur appartient le cas échéant d'orienter l'agent vers le médecin de prévention :

- les assistantes de service social placées auprès des inspecteurs d'académie – DSDEN,

- l'inspectrice d'hygiène et de sécurité conseillère du recteur ou l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO),

- le réseau des correspondants ressources humaines (CRH) de bassin;

- Le traitement des cas :

L'agent peut saisir le directeur des ressources humaines de l'académie qui prend en charge toute situation de harcèlement moral qui lui est signalée afin d'en établir la réalité. C'est à lui que sont transmis les signalements des cas présumés de harcèlement et qu'il appartient de conduire une enquête administrative permettant de rassembler des éléments objectifs de preuve en vue d'engager des poursuites disciplinaires si le harcèlement est établi. Par ailleurs, par sa connaissance des personnels et de leurs difficultés, il est en mesure de proposer toute mesure appropriée, y compris si cela s'avère nécessaire, la mise en place d'un suivi professionnel personnalisé.

S'ajoutent les moyens mis en place par le législateur pour lutter contre le harcèlement moral et sanctionner leurs auteurs. Ceux-ci sont passibles de sanctions disciplinaires, ils peuvent en outre être poursuivis et encourir des sanctions pénales

Lorsque l'agent estime que ses précédentes démarches et réclamations sont restées vaines, il peut, selon le cas :

- les porter dans un second temps devant le médiateur académique,
- effectuer un recours administratif,
- porter l'affaire devant la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE),
- saisir le tribunal administratif ou le juge pénal.

Ces procédures ne sont soumises à aucune autorisation particulière.

Je souhaite que la plus large diffusion soit donnée à la présentation de ce dispositif et qu'une véritable sensibilisation se réalise à tous les niveaux.

Je vous remercie de votre participation active à cette opération de sorte que soit ainsi assurée une meilleure qualité de vie au travail.

Le recteur

Michel Leroy

CPI pour info

Mmes et MM les IA DSDEN

Mmes et MM les représentants des organisations syndicales