

LE HARCÈLEMENT MORAL

En 2003, l'Inspection a été amenée à trois reprises à examiner la question du harcèlement moral - de manière spécifique, ou dans le cadre d'un contrôle plus général. Dans un cas, une demande de protection juridique a été formulée par un avocat face à un harcèlement présumé. Une inspection conjointe IGAENR-IGB a été demandée sur ce sujet par le directeur de cabinet du ministre de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche. Après examen d'un ensemble abondant de griefs, de sources et témoignages, le harcèlement moral n'est finalement pas apparu prouvé. Mais des remarques et recommandations ont dû être faites à l'établissement et au rectorat concernés en ce qui concernait la pérennisation d'une situation irrégulière. Dans le second cas, le plaignant avait constitué un dossier. Grâce à une médiation, engagée suffisamment tôt, le conflit a trouvé une solution. Dans le troisième cas, la possibilité d'une plainte a été évoquée lors d'une inspection et a été examinée, mais la plainte n'a pas réellement pris forme.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a fait apparaître la notion de "lutte contre le harcèlement moral au travail" (articles 168 à 180).

Cette même loi a prévu la répression du harcèlement moral à trois niveaux : au plan disciplinaire, au civil dans le cadre du Code du travail, et enfin dans le Code pénal (article 222-33-2). Au pénal, le harcèlement est passible d'une peine d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 euros.

La lutte contre le harcèlement moral a été introduite dans le statut des fonctionnaires (article 6 *quinquies*) : "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...". Il n'y a cependant pas de texte d'application, qui organise par exemple la médiation applicable aux emplois du secteur privé.

Dans un contexte économique dur, la notion de harcèlement moral a des échos médiatiques. Chaque année des ouvrages sont publiés sur le sujet. Plusieurs sites Internet y sont consacrés. C'est cependant un concept qui fait débat, car la notion de harcèlement est encore floue et globalisante. Elle introduit dans les conflits au travail un vocabulaire psychologique et reporte sur la justice des problèmes réels qu'on ne sait pas bien résoudre.

Dans les faits, la perspective de judiciarisation d'un conflit oblige l'administration à une attention particulière. D'un côté, toute action en justice fragilise l'administration, accusée de défauts de gestion. Celle-ci doit être exigeante vis-à-vis des gestionnaires. D'un autre côté, l'accusation de harcèlement moral est grave. L'administration doit vérifier avec attention qu'une telle accusation est portée à bon escient.

Les effets de la loi du 17 janvier 2002 ont-ils été annoncés aux responsables d'établissement ? A l'examen de deux de ces dossiers, les inspecteurs se sont demandés si l'importance des nouveaux textes avait été soulignée, si l'étendue des questions que soulevait une plainte pour harcèlement moral était bien appréciée. Dans le troisième cas, le directeur de bibliothèque était parfaitement informé.

Il est probable que des plaintes pour harcèlement moral vont apparaître épisodiquement dans le monde des bibliothèques. Sur ce sujet, l'Inspection juge nécessaire de souligner plusieurs faits :

- Une notation et une évaluation bien menées devraient pouvoir prévenir nombre de ces conflits. Or les difficultés relationnelles - forte composante des dossiers de harcèlement - paraissent souvent occultées ou sous-estimées dans les dossiers administratifs (Ius, il est vrai, a posteriori). Il est possible que, sur de telles questions, des tutelles locales ou des responsables de bibliothèques

redoutent la transparence - ou la tension que crée une mise à plat périodique. C'est un mauvais calcul à long terme.

Dans tous les cas, le dossier administratif doit être complet - mais sans pièces étrangères à sa nature. Faut-il de plus préciser qu'il doit être cohérent, et ne pas comporter, par exemple, une proposition de promotion au grade supérieur et une demande de mutation d'office pour trouble manifeste au fonctionnement du service, établies successivement, à trois mois d'intervalle, par le même directeur de bibliothèque à propos du même agent ?

- La lutte contre le harcèlement moral, prévue par la loi, introduite dans le statut des fonctionnaires, crée des obligations aux établissements et aux tutelles : une gestion qui ne dégrade pas les conditions de travail, qui n'altère pas la santé... Elle entraîne une nouvelle approche des conflits entre établissement et personnel. Elle donne un réel pouvoir au plaignant, quel que soit l'avis de l'établissement sur ses qualités professionnelles. Il ne faut en aucune manière négliger ce type de dossier. Il faut prendre le temps d'écouter l'agent qui se dit victime.

En revanche, le harcèlement moral est une accusation qui doit être solidement motivée. Elle ne peut être portée à la légère. Il est hors de question de prendre au sérieux un discours sur le harcèlement, sans que les plaignants se soient déclarés, sans qu'un argumentaire détaillé étaye leur plainte.

- Suivant la littérature juridique, l'accusation de harcèlement moral se fonde sur l'existence d'agissements fautifs, répétés dans le temps, ayant eu des conséquences sur les conditions de travail et la santé de l'intéressé.

Lorsque une plainte pour harcèlement moral fait l'objet d'une inspection, les inspecteurs sont obligatoirement attentifs à l'ensemble des griefs exprimés par le plaignant. Ils doivent entrer dans le détail des faits, obtenir des documents et des témoignages, afin d'identifier les faits susceptibles de faire partie d'un processus de harcèlement moral, sous réserve de leur caractère intentionnel, et les faits qui doivent être écartés ; afin de distinguer ce qui relève du harcèlement éventuel d'une personne ou de conditions de travail communes à plusieurs. Si un chef d'établissement est incriminé, il doit être en mesure d'établir de son côté un dossier complet de pièces en réponse et un mémorandum sur sa gestion.

A l'occasion de ce type d'affaire, un élément nouveau est apparu : l'abondance des courriers électroniques, sources proposées par les parties, sans que les inspecteurs puissent être sûrs du caractère complet de l'information apportée. La confidentialité du courriel privé dans un cadre professionnel a été défendue par la Cour de cassation en 2001, avis suivi par la CNIL.

- L'instruction du dossier doit être aussi nourrie que possible par toutes les parties. Tous les faits pourront être réexaminés par des instances juridiques, hors du cadre administratif et professionnel des bibliothèques.