

18
CONCOURS EXTERNE - INTERNE*
EXAMEN PROFESSIONNEL

CONCOURS DE Attachés d'Administration de
l'Etat du ministère de l'intérieur
ÉPREUVE DE écrite d'admissibilité

*Rayez la mention inutile :

000780

N.B. Il est interdit aux candidats de signer leur composition ou d'y mettre un signe quelconque pouvant indiquer la provenance de la copie.

IMPRIMERIE NATIONALE 135 011

NOMBRE D'INTERCALAIRES : 2

Préfecture

Direction des Ressources Humaines

À (Ville), le (date)

Bureau des Ressources Humaines

Affaire suivie par : le chef du bureau
des ressources humaines

Tél :

Rél :

Note

à l'attention de
madame la directrice des ressources humaines

Par courriel, madame

OBJET : Harcèlement au travail - propositions d'actions de prévention
à l'égard des personnels de préfecture - Signalement de madame YX.

REFERENCES : ① loi du 6 août 2012 et circulaire n° SE1 2014-1 du
4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction
publique.

② loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et
obligations des fonctionnaires - Article 6 quinquies et article 222-33-2 code pénal

③ Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la
sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique de l'Etat

Par courriel, madame YX, affectée au service "A" qui accueille du public depuis un an et demi, fait état du harcèlement moral dont elle estime être victime de la part de sa cheffe de section. La présente note a pour objet de faire une analyse de la situation décrite par l'intéressée au regard de la réglementation et de vous proposer des actions à mettre en oeuvre pour mettre fin à cette situation et prévenir de situations similaires qui pourraient toucher l'ensemble de personnels de la préfecture.

I / Le signalement d'un cas de harcèlement moral

I.1 Définition du harcèlement : un délit passible de sanctions pénales et administratives. Il existe deux types d'harcèlement, moral et sexuel, tous deux punis par le code pénal, respectivement les articles 222-33-2 et 222-33. Le harcèlement moral existe en des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral ou sexuel doit être différencié de la discrimination qui constitue un traitement défavorable appliqué à une personne, notamment en raison de ses origines, de son sexe, son orientation sexuelle, de son handicap... Mais il faut également le distinguer du stress et de la pression professionnelle. L'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 pose des garanties pour les agents publics victimes de harcèlement moral, notamment pour les mesures individuelles concernant leur déroulement de carrière : notation, avancement, mutation, etc... et prévoit des sanctions disciplinaires à l'égard de tout agent ayant procédé ou ayant eu l'intention de procéder à de tels agissements relevant du harcèlement moral.

I.2 Appréciation de la situation décrite par Madame YX

Madame YX est affectée dans le service "A" depuis un an et demi. Elle a été formée sur son poste par sa cheffe de section, qu'elle considérait alors comme sa mère. Il en ressort que leur relation de départ semblait dépasser les relations purement "professionnelles" et que des sentiments d'ambies avaient été développés.

Madame YX indique avoir été témoin d'agissements et de comportements problématiques, non professionnels et inadaptés envers le public de la part de sa cheffe de section, et ce, six mois après sa prise de poste. C'est à ce moment que la situation semble avoir changé et que le harcèlement aurait

progressivement commencé. En effet, voyant ce comportement abusif, madame YX a cru bien faire d'en parler directement avec la principale intéressée, sa cheffe de section. Devant le déni de cette dernière et la poursuite de son comportement, madame YX en a référé à sa hiérarchie, soit la cheffe de bureau. Cette dernière a convoqué la cheffe de section pour obtenir des explications et sa version des faits et il semblerait qu'à l'issue de son entretien, la cheffe de section n'aurait pas été inquiétée par la hiérarchie. Forte de ce soutien, la cheffe de section aurait commencé à pratiquer du harcèlement moral à l'encontre de madame YX, tant au bureau, qu'à l'extérieur du service, notamment au travers de réseaux sociaux.

Madame YX n'a pas de témoin en mesure de confirmer ses propos et n'a, pour le moment, pas saisi d'autres interlocuteurs, de son signalement, notamment la cellule d'écoute en charge de recueillir, analyser et traiter les signalements. Enfin, elle évoque une surcharge de travail qui peut faire penser à une pression professionnelle résultant d'un sous-effectif chronique dans ce service.

II/ Propositions d'actions de lutte et de prévention contre le harcèlement

II.1 Propositions d'actions pour résoudre le signalement de madame YX

En votre qualité de directrice des ressources humaines, il vous appartient de veiller au respect de la réglementation du code du travail relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en faisant appliquer les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité conformément au décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié.

A la lecture de courriel de madame YX, les faits qu'elle décrit semblent relever d'une pratique de harcèlement moral. Afin de confirmer les faits, je vous propose de convoquer à nouveau l'agent afin qu'elle étaye et apporte des éléments de faits probants de la situation qu'elle décrit. (CER n° 32)

Il conviendrait par la suite d'entendre la cheffe de section et la cheffe de bureau et de rappeler à cette dernière l'obligation qui lui incombait de désigner cette situation en vertu du décret du 28 mai 1982 précité. 925 du 11/04/19

Pour compléter cette procédure contradictoire qui nous permettra d'évaluer les comportements respectifs de madame YX se disant victime et de sa cheffe de section, je vous propose de faire constater médicalement les faits par le médecin de prévention afin d'apprécier si le harcèlement dénoncé a eu pour conséquence une altération de la santé physique ou mentale de madame YX qui semble ne plus dormir à cause de cette situation.

Ainsi, s'il ressort de cette procédure que le harcèlement moral et réellement corroboré par des agissements répétés, une dégradation des conditions de travail et une atteinte aux droits et à la dignité qu'une altération de la santé physique ou mentale ou le fait de compromettre l'avenir professionnel de l'agent, non seulement il conviendra d'engager une procédure

réparation des dommages subis par la victime mais également d'engager des sanctions disciplinaires et administratives à l'encontre de sa cheffe de section en plus des sanctions pénales qu'elle pourrait encourir. La sanction disciplinaire est prise après étude du dossier et au regard de la gravité de la faute, et peut aller jusqu'à la radiation des cadres ou la révocation. Par ailleurs, des mesures administratives pourraient être prises comme la suspension de fonction ou la mutation dans l'intérêt du service. En effet, à la lecture du courriel, il semblerait que la cheffe de section bloquerait l'avancement de madame YX.

II.2 Mesures de prévention contre le harcèlement à l'égard de l'ensemble des personnels

Afin d'éviter qu'une situation similaire à celle décrite par madame YX ne reproduise au sein de la préfecture, je vous propose une série de mesures à mettre en œuvre tant à l'égard des personnels que de la hiérarchie.

II.2.1 Actions de prévention à l'égard des victimes

Je propose de lancer une campagne d'information et de sensibilisation des personnels sur les situations de violences ou de harcèlement au travail. Les informations porteraient tant sur la caractérisation des faits, la nécessité d'en parler afin d'éviter l'isolement et le repli sur soi, et la communication des interlocuteurs susceptibles d'aider, d'accompagner les victimes dans cette démarche, notamment le CHSCT, les organisations syndicales, le médecin de prévention ou encore le service des ressources humaines.

II.2.2 Le rôle des autorités au sein de la préfecture

Je propose que les supérieurs hiérarchiques et de manière plus globale, les encadrants, participent obligatoirement à la formation relative à la prévention du harcèlement dans la fonction publique. En effet leur rôle est majeur et peut engager la responsabilité de l'administration devant le juge administratif en cas d'absence de mesures prises pour faire cesser des agissements relevant du harcèlement.

Cette formation consiste à poser le cadre juridique de harcèlement, prévenir le harcèlement par le repérage de situations à risques, agir par le biais de la médiation et mettre en place de solutions qui passeraient notamment par des actions de terrain, la gestion managériale et la communication interne.

CONCLUSION

le harcèlement moral est une question de santé publique, dont les symptômes parfois invisibles doivent nécessiter des mesures préventives afin de garantir une protection de nos agents. Cette prévention passera nécessairement par une large campagne d'information et de communication sur ce risque et les mesures à prendre par chacun pour y mettre fin.

Je vous propose de convoquer un CHSCT extraordinaire pour évoquer la situation de madame YX sans délai, mettre un terme à la situation tendue qui touche le service "A" déjà mis en difficulté par le sous-effectif qu'il subit.

Enfin et si vous m'en autorisez, je me rapprocherai dans les prochains jours du service de la communication afin de diffuser des affiches contre le harcèlement et mettrai en place, au sein de mon bureau, un calendrier d'actions de formation à destination des encadrants, chefs de services. En effet, le harcèlement et la pression professionnelle sont des problématiques auxquelles il est nécessaire de répondre efficacement dans le service d'accueil de public pour résoudre l'un de problèmes de gestion de personnel quotidien auquel mon bureau est confronté : l'absentéisme.