

## Délibération n° 2006-185 du 18 septembre 2006

### **Emploi public – origine – harcèlement moral – discrimination – dégradation des conditions de travail - absence d'affectation – recommandation**

*L'employeur public qui, sur deux années, ne propose à un agent sans affectation effective que trois postes, dont deux manifestement incompatibles avec son état de santé, ne respecte pas les dispositions prévues par le décret du 30 décembre 1983. Cette attitude qui fait suite à la dénonciation de faits de harcèlement moral non dépourvu de tout lien avec l'origine du réclamant conduit le collège de la haute autorité à demander qu'il soit mis fin sous trois mois à cette situation manifestement anormale.*

Le Collège,

Vu la directive 2000/43 du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et notamment ses articles 2§3 et 8,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 6 quinquies,

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques, et notamment son article 240,

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité a été saisie par Monsieur X. le 1<sup>er</sup> décembre 2005 d'une réclamation relative à sa situation professionnelle.

Agent titulaire d'un établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1992, il a exercé ses fonctions de secrétaire-gestionnaire au sein d'un laboratoire de recherche, jusqu'en juin 2003. Il est sans affectation effective depuis lors, et en particulier depuis la fin du congé longue maladie dont il a bénéficié jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2004.

Le réclamant n'a rencontré aucune difficulté jusqu'en 1996, date à laquelle une situation conflictuelle s'est installée avec un collègue au sein du bureau dans lequel il travaillait.

Ne s'estimant pas soutenu par le directeur du laboratoire, M. Y., le réclamant a, en outre, été amené à dénoncer les méthodes de ce dernier.

Il a ainsi saisi le tribunal administratif de Melun du refus qui lui a été opposé de bénéficier de la protection prévue à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983. Il a, à cette occasion, sollicité de la juridiction administrative qu'elle fasse cesser le harcèlement dont il estimait être l'objet. Par une décision du 7 septembre 2000, le tribunal administratif a rejeté sa requête.

A partir de cette date, les faits de harcèlement se seraient aggravés.

Les articles 6 et 6 quinquies de la loi « Le Pors » prohibent les faits de discrimination et de harcèlement moral ainsi que toute mesure de rétorsion faisant suite à leur dénonciation, le harcèlement moral consistant en des agissements répétés *« qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail [d'un agent public] 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 ressort de l'instruction que durant ses 8 premières années de fonctions, M. X. n'a fait l'objet d'aucun grief, malgré le conflit qui l'a opposé à son collègue de bureau.

Ce n'est qu'à partir de 1999, année au cours de laquelle le réclamant a dénoncé les pratiques de gestion de son directeur de laboratoire, que ce dernier a reproché à M. X. la flexibilité de ses horaires, l'insuffisance de son travail, sa violence verbale ...

Dans le même temps, son supérieur s'est attaché à dénoncer à de multiples reprises auprès des instances de l'établissement public à caractère scientifique le comportement de M. X. Il a joint à ces documents des attestations de certains de ses étudiants évoquant des faits particulièrement graves de harcèlement sexuel et de violence verbale qui seraient imputables à M. X.

En dernier lieu, M. Y a réduit puis supprimé les primes du réclamant.

Toutefois, malgré la gravité des griefs reprochés au réclamant, aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à son encontre, ni par le supérieur hiérarchique, ni par l'EPST. Une telle situation tend à faire douter du bien-fondé des faits reprochés.

Par ailleurs, au moment où ces faits ont eu lieu, plusieurs enseignants du laboratoire se sont mobilisés pour défendre M. X, soulignant dans une pétition de soutien adressée à la directrice de l'EPST le harcèlement dont il faisait l'objet. Une position identique a été défendue dans un courrier du Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche (SNPTES).

Le Collège de la haute autorité considère que les faits visés plus haut, consécutifs à la dénonciation des pratiques de gestion de M. Y, relèvent d'une forme de harcèlement prohibé par l'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Il relève en outre qu'ils ne sont pas dépourvus de tout lien avec l'origine du réclamant, ainsi que l'établit de façon formelle un témoignage écrit apporté par un chercheur du laboratoire.

Après le déplacement de M. Y à l'issue d'une inspection générale et le rattachement du laboratoire à un autre établissement, le réclamant a cessé toute activité dans ce laboratoire.

En vertu de l'article 240 du décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 modifié fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques, lorsqu'une unité de recherche est supprimée à la suite d'une décision de réorientation de la politique de recherche du directeur général de l'établissement, *« le directeur général doit aviser les agents intéressés du projet de mutation les concernant. A compter de la date de cette notification, les agents, dont la mutation est envisagée, disposent d'un délai d'un an pour choisir un emploi sur la liste des emplois vacants (...) Pendant ce délai, les agents dont l'unité de recherche (...) n'a pas été supprimée y demeurent affectés. En cas de suppression (...) ils bénéficient d'une affectation provisoire ne conduisant pas à un changement de résidence administrative et requérant une compétence de même nature que celle exigée dans leur emploi précédent ou d'une nature voisine de leur emploi antérieur. S'il y a changement d'établissement ou de résidence, le directeur général de l'établissement est tenu de proposer aux intéressés dans ce même délai d'un an au moins trois emplois requérant une compétence de même nature... ».*

Paradoxalement, malgré le rattachement actuel du laboratoire à un autre établissement, M. X demeure toujours officiellement rattaché à l'établissement initial comme le mentionne sa carte professionnelle.

En outre, le déplacement du laboratoire dans lequel exerçait le réclamant ayant conduit à un changement d'établissement, il semble que M. X aurait dû bénéficier des dispositions prévues par l'alinéa 3 de l'article 240 précité pour obtenir une nouvelle affectation.

Or, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2004, date à laquelle son congé longue maladie a pris fin, M. X, qui a régulièrement demandé aux instances de l'EPST une nouvelle affectation, ne s'est vu proposé que trois postes vacants dont deux lui ont été refusés au motif qu'ils étaient manifestement incompatibles avec le mi-temps thérapeutique dont il a bénéficié jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2005.

Le réclamant a dû personnellement entamer des démarches de recherche de postes vacants sans que ceux-ci soient proposés par l'EPST, en violation des obligations lui incombant en vertu de l'article 240 du décret.

Le Collège de la haute autorité considère que le traitement réservé par l'EPST à M. X depuis presque deux ans et dans le contexte professionnel antérieur évoqué, compromet manifestement son avenir professionnel.

Au vu de l'ensemble des éléments précédemment exposés, le Collège recommande que soient proposés au réclamant les postes actuellement vacants correspondant à ses compétences, conformément aux dispositions précitées, afin que sa situation soit rapidement régularisée et qu'il puisse obtenir une nouvelle affectation.

Conformément aux articles 11 de la loi portant création de la haute autorité et 31 de son décret d'application, à défaut de réponse satisfaisante dans le délai de trois mois, la haute autorité rendra sa position publique.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER