

Paris, le 14 octobre 2021

Décision du Défenseur des droits n° 2021-268

La Défenseure des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Saisie par Mme X, conseillère pédagogique en éducation physique et sportive au sein de l'académie de Y, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire de la part de sa supérieure hiérarchique et à l'absence de mesures de prévention et de protection de la part du recteur de l'académie de Y qui aurait aggravé ses préjudices ;

Décide, en vue de régler la situation exposée ci-après, de recommander au recteur de l'académie de Y de procéder à la réparation du préjudice résultant du harcèlement discriminatoire dont la réclamante a été victime, dès lors que cette dernière en aura fait la demande ;

Eu égard à l'importance de combattre avec la plus grande fermeté le harcèlement discriminatoire, estime nécessaire de recommander au ministre de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports de diligenter une enquête interne sur les manquements constatés dans la présente décision et la décision n° 2021-270 et d'en tirer toutes les conséquences.

Demande à être tenu informée des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de quatre mois à compter de sa notification.

Claire HÉDON

Recommandations en application de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

Le Défenseur des droits a été saisi par Mme X, conseillère pédagogique en éducation physique et sportive, au sein de l'académie de Y, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement discriminatoire de la part de sa supérieure hiérarchique, Mme W, inspectrice de l'Éducation nationale. Mme X considère que sa situation de handicap et son appartenance syndicale ont été prises en considération de façon défavorable par sa supérieure.

Mme X soutient que son administration n'a pas pris les mesures de prévention et de protection appropriées alors qu'elle avait été saisie de plusieurs alertes émanant d'autres collègues, notamment de Mme Z qui a saisi le Défenseur des droits, et de plusieurs organisations syndicales. Ainsi, le CHSCT avait été informé par les représentants syndicaux, dès 2014, de la situation de souffrance de plusieurs agents en raison du comportement de Mme W.

Mme X évoque également l'absence de matériel adapté à son handicap auditif, malgré une recommandation médicale en 2018, réitérée en 2021, qui précise qu'elle a besoin d'un téléphone fixe pour son adaptateur.

Le Défenseur des droits a aussi été saisi par Mme Z, conseillère pédagogique en éducation musicale au sein de l'académie de Y, d'une réclamation portant sur des faits de harcèlement liés à son handicap de la part de sa supérieure, Mme W. Tout comme Mme X, elle souligne auprès du Défenseur des droits l'inaction du recteur de l'académie de Y et sa responsabilité dans la dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé.

Le Défenseur des droits a diligencé une enquête auprès du recteur de l'académie de Y concernant les réclamations de Mme X et de Mme Z. Malgré une relance, ce dernier n'y a pas répondu.

Le 17 février 2021, le recteur de l'académie de Y a été invité à présenter ses observations sur la présomption de harcèlement discriminatoire retenue par les services du Défenseur des droits ainsi que sur les manquements à l'obligation de sécurité en matière de harcèlement discriminatoire.

Toutefois la réponse apportée par le recteur de l'académie de Y, le 15 avril 2021, ne permet pas de considérer que les agissements de la supérieure hiérarchique étaient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement discriminatoire. De même, le recteur ne démontre pas avoir pris les mesures appropriées pour faire cesser le harcèlement discriminatoire.

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

Madame X a été affectée le 1^{er} septembre 2018 dans la circonscription du premier degré de B.

Elle indique avoir, dès décembre 2018, alerté son administration des comportements de harcèlement de sa supérieure hiérarchique, l'inspectrice de l'Éducation nationale responsable de la circonscription de B, Mme W.

Avant son arrivée et dès le 2 juillet 2018 lors d'une réunion d'équipe, sa supérieure aurait révélé sa situation de handicap. Elle aurait aussi précisé que pour compenser le handicap et le temps partiel de Mme X, elle avait sollicité l'affectation d'une autre conseillère. Mme X explique avoir été blessée par l'attitude de sa supérieure, en particulier par ses sous-entendus sur son incapacité à remplir ses fonctions. Elle soutient que des partenaires extérieurs ont également été informés de son handicap par Mme W.

Mme X indique qu'elle était traitée de manière dévalorisante par sa supérieure et qu'elle en a en vain informé sa hiérarchie dans un courriel du 2 décembre 2018 : « *je n'ai pas les clés du bureau et ne peux venir travailler le mercredi seule, le soir, et le matin lorsque la secrétaire est malade c'est problématique* », « *elle me met en difficulté en ne me donnant pas toutes les information* », « *je ne reçois pas tous les mails que les deux autres généralistes reçoivent* » « *je suis mise à l'écart* ».

La réclamante soutient que son activité syndicale lui a également valu des remarques négatives de la part de sa supérieure hiérarchique. En effet, son syndicat est intervenu auprès de l'administration pour signaler les comportements de Mme W à l'égard d'agents de la circonscription de B, notamment lors d'un CHSCT qui s'est tenu le 24 février 2014.

Mme W lui aurait reproché publiquement de faire campagne sur son temps de travail. Dans un courriel daté du 18 décembre 2018, Mme X explique à son administration : « *Je me permets de vous faire un point sur ma situation actuelle qui s'est dégradée brutalement ces derniers jours : Lundi 10 décembre, au cours du repas en circonscription, Mme l'Inspectrice m'a interpellée sur mon engagement syndical et le lien que je pouvais avoir avec les difficultés qu'elle rencontre avec ce syndicat* ».

Quelques mois après, le 2 juillet 2019, l'inspectrice l'a renvoyée violemment d'une réunion en « *lui montrant la porte du doigt* » et en déclarant aux participants que Mme X allait être remplacée. L'intéressée explique qu'elle s'est effondrée sur son lieu de travail et a été placée en arrêt maladie. Un représentant du CHSCT a adressé un signalement pour danger grave et imminent au recteur. Cet accident a été reconnu imputable au service.

Le 2 juillet 2019, Mme X a sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle et, inquiète de ne pas avoir de réponse à sa demande de protection, elle a exercé un droit de retrait le 27 août 2019. Le recteur a alors autorisé la réclamante à exercer ses fonctions en télétravail.

L'enquête, réalisée le 24 septembre 2019 par le CHSCT, a conclu que, malgré les différentes alertes de l'intéressée, auprès de la DSDEN, « *les interventions de Mme W à l'encontre de Mme X n'ont pas cessé et les entraves à l'exercice professionnel non plus. Ces éléments justifient d'un motif raisonnable de penser que la situation actuelle continue de générer des risques psychosociaux qui représentent un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé* ».

Le 2 octobre 2019, Mme X a expliqué à son administration que la mesure de télétravail qui lui a été accordée, à partir du 29 août 2019, restait insuffisante dès lors qu'elle demeurait sous la responsabilité de sa supérieure et craignait des mesures de représailles. Elle évoque dans ce courriel du 2 octobre 2019 « *sa fatigue d'alerter, de [se] battre, de ne pas dormir...* » et son souhait d'être réellement protégée par son administration.

Mme X indique n'avoir repris son travail en présentiel qu'à partir du 18 novembre 2019, date à laquelle Mme W a été remplacée par une conseillère pédagogique.

Mme X a porté plainte auprès du procureur de la République près le tribunal judiciaire de A des chefs de harcèlement moral et de discrimination. Cette plainte déposée le 24 septembre 2019, est toujours en cours et le Défenseur des droits a obtenu le 10 mai 2019 l'autorisation d'instruire du procureur de la République près le tribunal de grande instance de A.

Le 12 novembre 2019, le recteur de l'académie lui a accordé la protection fonctionnelle et lui a adressé une copie du courrier au procureur de la République dans lequel il indiquait « *[s'associer] à la plainte de Mme X* ».

Toutefois, Mme X considère que son employeur a fait preuve d'inertie en ne prenant aucune mesure pour faire cesser le comportement de sa supérieure à son égard. Elle rappelle que plusieurs de ses collègues, avant elle, notamment Mme Z, ont eu à souffrir des comportements de Mme W et que l'absence de mesures appropriées à la suite de ces signalements a conduit Mme W à persister dans son management harcelant.

Le tribunal administratif de M a annulé, le 18 novembre 2019, le refus implicite du recteur d'engager une enquête administrative et de mettre en place des mesures de protection au bénéfice des agents de la circonscription dirigée par Mme W. Il a enjoint au recteur de l'académie de Y « *de prendre, en usant de son pouvoir d'organisation du service et de son pouvoir hiérarchique, toutes les mesures appropriées pour faire cesser les risques en matière de sécurité et de santé physique et mentale encourus par les agents de la circonscription de B placés depuis 2010 sous l'autorité de l'inspectrice de l'éducation nationale concernée, dans un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement* ».

Après ce jugement, aucune enquête administrative n'aurait été diligentée et l'inspectrice en cause n'aurait pas été sanctionnée.

ANALYSE JURIDIQUE

► *Le cadre juridique et jurisprudentiel*

L'analyse des réclamations de Mme X s'inscrit dans le cadre de la compétence du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations.

Le harcèlement fondé sur un critère discriminatoire constitue une discrimination ainsi que le rappelle le droit communautaire qui précise que la discrimination inclut le harcèlement fondé notamment sur le handicap. Selon l'article 3 de la directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, le harcèlement est considéré comme une discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié, notamment au handicap, « *se manifeste qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

L'article 1^{er} alinéa 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations précise que la discrimination inclut tout agissement lié à un motif de discrimination prohibés¹ « *subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Le harcèlement discriminatoire peut être retenu sans avoir à démontrer le caractère intentionnel du comportement de l'auteur de l'acte litigieux puisque ce sont les effets produits sur la dignité de la personne ou sur son environnement de travail qui justifient cette qualification.

L'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée a prévu un aménagement de la charge de la preuve pour la personne s'estimant victime de discrimination : « *Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales* ».

¹ Le handicap figure parmi les motifs prohibés.

Le Conseil d'Etat a considéré que ce principe d'aménagement de la charge de la preuve était également applicable aux litiges portant sur des faits de harcèlement. Ainsi, dès lors qu'un agent public présente des faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'administration de produire une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement (CE 11 juillet 2011, n° 321225).

Les auteurs de faits de harcèlement discriminatoire peuvent être sanctionnés aussi bien sur le plan pénal que sur le plan disciplinaire.

De son côté, l'employeur public peut également voir sa responsabilité engagée par le juge administratif s'il s'avère qu'il n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour prévenir et protéger ses agents de faits de harcèlement discriminatoire. Il y a alors cumul des fautes, de l'agent harceleur et de l'administration du fait de son inertie. Dans cette situation, où les deux responsabilités se cumulent, l'agent victime de harcèlement discriminatoire peut poursuivre aussi bien son employeur que l'agent mis en cause.

Même en l'absence de faute, l'employeur public peut être tenu pour responsable de la faute commise par l'agent qui a harcelé dès lors que ses agissements ont été commis à l'occasion du service. N'étant pas dépourvue de tout lien avec le service, elle engage à la fois la responsabilité de l'agent et celle de son administration. À partir d'une faute unique, les deux responsabilités se cumulent et l'agent qui a été victime pourra, dans cette hypothèse également, poursuivre aussi bien l'administration que son agent.

► *Sur les faits de harcèlement discriminatoire dénoncés par Mme X*

Les éléments du dossier permettent de confirmer les agissements de harcèlement discriminatoire dénoncés par Mme X.

Des collègues de la réclamante attestent avoir entendu Mme W évoquer la situation de handicap de Mme X lors de réunions dans des termes qui laissaient supposer que l'intéressée était incapable d'exercer pleinement ses fonctions.

Le fait d'avoir fait état publiquement du handicap de Mme X sans avoir recueilli son accord et de prétendre qu'une conseillère avait dû être recrutée pour compenser son handicap a heurté l'intéressée et a ainsi porté atteinte à sa dignité. De plus, en évoquant de façon répétée le handicap devant des partenaires extérieurs, Mme W a contribué à créer un environnement de travail offensant pour l'intéressée.

L'examen de la réclamation de Mme Z montre que Mme W s'est comportée de façon similaire avec elle.

Il apparaît aussi que l'engagement syndical de Mme X a joué en sa défaveur. L'intéressée s'en est plainte le 18 décembre 2019 en indiquant que son inspectrice l'avait « *interpellée sur mon engagement syndical et le lien que je pouvais avoir avec les difficultés qu'elle rencontre avec le syndicat* ».

M. C, représentant syndical, précise dans une attestation datée du 8 janvier 2021 que Mme W pouvait évoquer son engagement syndical lors de ses inspections, pendant son temps de travail, et de façon publique.

Mme D, directrice d'école à B et secrétaire départementale d'un syndicat, atteste aussi avoir été victime de discrimination syndicale de la part de Mme W : « *À plusieurs reprises, elle a volontairement menti aux enseignants de B concernant mon activité syndicale. Elle a par exemple dit à une école que je faisais mon maximum pour obtenir une fermeture de classe*

afin de nuire à la directrice, à une autre que je faisais en sorte de faire fermer définitivement l'école afin de récupérer les élèves dans la mienne et obtenir une grosse école synonyme de décharge totale d'enseignement. Elle rapportait également que je me faisais régulièrement « remonter les bretelles » par le Directeur Académique et humilier en instance alors que c'était faux. Ce travail de sape a duré plusieurs années, jusqu'à son départ de son poste. Les conseillers pédagogiques avaient même ordre de ne pas se rendre dans mon école, et ce même pour des raisons professionnelles ».

L'ensemble des faits dénoncés par Mme X ont contribué à la dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé. Elle a ainsi été placée en arrêt de travail à plusieurs reprises au cours de l'année 2019. Ces arrêts ont été justifiés par son médecin traitant dans un certificat médical établi le 7 novembre 2019 « *par un état d'anxiété avec crises d'angoisses, troubles du sommeil...* ». Il y est indiqué qu'elle est suivie par un psychiatre.

En vertu de l'aménagement de la charge de la preuve, le recteur a été invité par les services du Défenseur des droits à produire une argumentation de nature à démontrer que les comportements dénoncés par X étaient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement discriminatoire.

Par lettre du 15 avril 2021, le recteur a indiqué au Défenseur des droits que « *les alertes de Mme X auprès de sa hiérarchie contre les agissements de Mme W n'ont pas été jugées, au départ, comme relevant du harcèlement mais juste d'une situation de mésentente entre deux agents, ne justifiant pas de mesures spécifiques* ». Il a aussi précisé dans sa réponse à la demande de protection fonctionnelle de Mme X qu'il « *[s'associait] pleinement* » à sa plainte.

Par suite, la Défenseure des droits considère que Mme X a subi des faits de harcèlement discriminatoire constitutifs d'une discrimination au sens de l'article 1^{er} alinéa 3 de la loi n° 2008-496 précitée.

► *Sur l'absence d'aménagement du poste de Mme X*

Le principe de non-discrimination fondé sur le handicap oblige l'employeur à prendre toutes les mesures appropriées pour permettre à un agent en situation de handicap d'exercer son emploi dans des conditions équivalentes à celle d'un agent valide.

En effet, dès lors que l'agent bénéficie du statut de travailleur handicapé, son employeur est tenu à une obligation d'aménagement raisonnable.

Cette obligation est définie par l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983, complété par la loi du 7 octobre 2016 : « *Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles* ».

Le refus de procéder à des aménagements raisonnables pour permettre à un agent d'exercer son emploi peut constituer une discrimination, dès lors que ces aménagements ne constituent pas une charge disproportionnée pour l'employeur.

Mme X, qui est atteinte d'un handicap auditif, est équipée d'audioprothèses. Le médecin de prévention a recommandé qu'elle ait accès à un poste téléphonique fixe dans son bureau afin de pouvoir y connecter l'adaptateur téléphonique. Cette recommandation date de 2018 et a été reconduite le 5 janvier 2021.

Les motifs pour lesquels ce matériel n'a pas été fourni durant plusieurs années à Mme X n'ont pas été communiqués au Défenseur des droits. Toutefois, à la suite de la note récapitulative adressée au recteur concluant à une présomption de discrimination, l'intéressée a obtenu le téléphone fixe dont elle avait besoin pour exercer ses fonctions.

Aussi, la Défenseure des droits prend acte l'aménagement du poste de Mme X par le recteur.

► *Sur l'obligation de sécurité de l'employeur*

Tout employeur public est tenu de prendre les dispositions appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses agents, conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et de l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail. Pour cela, les employeurs doivent se conformer aux obligations définies par les articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail.

Ainsi, selon l'article L. 4121-2-7° du code du travail, l'employeur est tenu de planifier des actions de prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement.

Par ailleurs, en vertu de l'article 11-IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « *la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* »

- Sur l'absence de mesures de prévention

Selon l'article L. 4121-1 du code du travail « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (...)* ».

De plus, selon l'article L. 4121-2-7° du code du travail, l'employeur est tenu de planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral.

Ainsi que cela a été relevé par le tribunal administratif de M, le recteur était informé des difficultés rencontrées par plusieurs agents exerçant sous l'autorité de Mme W depuis 2010. Le tribunal retient aussi que les propositions de la délégation du CHSCT votées à l'unanimité le 12 juin 2014 « *attiraient l'attention de l'équipe de circonscription sur les difficultés rencontrées par les agents concernés afin de rétablir le lien de confiance avec les enseignants et mentionnaient déjà la nécessité d'un soutien hiérarchique auprès de l'ensemble des agents* ».

Il est donc établi que le recteur n'a pris aucune des mesures de prévention prévues par l'article L. 4121-1 du code du travail. Son inertie n'a pu qu'inciter Mme W à persister dans ses méthodes de management inappropriées et discriminatoires. Faute d'un quelconque rappel de la part du recteur, Mme W a donc fait subir à Mme X des comportements similaires à ceux imposés à Mme Z.

- Sur les mesures de protection prises par l'employeur après le signalement de Mme X

Les éléments du dossier montrent que l'administration a été informée par Mme X de la dégradation de ses conditions de travail et de la répercussion des agissements de son inspectrice sur son état de santé.

Ainsi, le représentant du CHSCT a indiqué dans la fiche de signalement de danger grave et imminent datée du 2 juillet 2019 : « Mme X se trouve maintenant dans une situation où le chef de service [Mme T] qu'elle avait alerté pour dire sa souffrance au travail et son ressenti d'être particulièrement mal traitée par Mme W, semble avoir délibérément choisi de communiquer les éléments à Mme W. Mme X a donc subi les représailles qu'elle craignait ». Cet élément montre aussi que l'absence de mesure conservatoire prise par le recteur a entraîné des représailles de la part de Mme W.

L'enquête réalisée le 24 septembre 2019 par le CHSCT a également conclu au fait que, malgré les différentes alertes de l'intéressée, auprès de la DSDEN, « *les interventions de Mme W à l'encontre de Mme X n'ont pas cessé et les entraves à l'exercice professionnel non plus. Ces éléments justifient d'un motif raisonnable de penser que la situation actuelle continue de générer des risques psychosociaux qui représentent un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé* ».

Pour le Défenseur des droits, le refus du recteur de prendre des mesures conservatoires semble injustifié. En effet, il faut rappeler que le signalement pour danger grave concernant Mme X intervient après celui de Mme Z et les conclusions alarmantes de plusieurs CHSCT.

Après l'agression verbale subie le 2 juillet 2019, Mme X n'a obtenu la protection fonctionnelle que le 12 novembre 2019 alors qu'elle l'avait sollicitée dès le 10 juillet 2019. Compte tenu des précédents, la Défenseure des droits estime que le temps pris par le recteur pour accorder cette protection paraît injustifié.

Dans l'intervalle, Mme X a dû exercer son droit de retrait, le 27 août 2019. C'est pour répondre à ce droit de retrait que le recteur a autorisé la réclamante à exercer ses fonctions en télétravail.

Toutefois, cette mesure s'est révélée insuffisante à faire cesser les faits de harcèlement.

Ainsi, le 2 octobre 2019, Mme X explique à son administration que ses conditions de travail l'épuisent car le télétravail ne fait l'objet d'aucun écrit de sorte qu'elle doit sans cesse justifier de cette mesure. Elle constate que Mme W laisse entendre à ses collègues qu'elle va être remplacée, qu'elle interdit à des enseignantes stagiaires de la contacter. Elle conclut son courriel en soulignant sa grande fatigue : « *ce soir, je suis fatiguée... fatiguée d'alerter, l'ISST, la DSDEN, le CHSCT, fatiguée de me battre pour simplement travailler, fatiguée de ne pas dormir....* » et ses pensées suicidaires. Le 3 octobre 2019, le Défenseur des droits a d'ailleurs alerté le secrétaire général de la DSDEN.

Le 18 octobre 2019, elle se plaint du fait que les mesures prévues par le CHSCT ne sont toujours pas mises en œuvre : aucun accès aux outils de travail, pas de réception des informations sur sa boîte professionnelle, obligation de faire valider son travail par Mme W....

Mme X n'a pu reprendre son travail « en présentiel » qu'à partir de novembre 2019, au moment où Mme W a été remplacée. Le recteur reconnaît que le placement en congé d'office de Mme W a permis à Mme X « *de reprendre son activité sereinement* ».

Toutefois, les agissements de Mme W ont eu des répercussions sur l'état de santé de Mme X puisqu'elle continue à être suivie par un psychiatre plus d'une année après le départ de Mme W.

De plus, l'inertie de son administration a aussi contribué à dégrader ses conditions de travail et son état de santé. Dans sa réponse du 15 avril 2021, le recteur a indiqué que les alertes de Mme X « *n'ont pas été jugées, au départ, comme relevant du harcèlement mais juste d'une situation de mésentente entre deux agents ne justifiant pas de mesures spécifiques* ». Cette explication ne peut convaincre la Défenseure des droits puisque le recteur était informé depuis 2010 des difficultés rencontrées par plusieurs agents exerçant sous l'autorité de Mme W et qu'un CHSCT, qui s'était tenu en juin 2014, avait souligné la nécessité d'un soutien hiérarchique auprès de l'ensemble des agents.

La Défenseure des droits constate que le recteur n'a toujours pas diligenté d'enquête administrative concernant les faits de harcèlement discriminatoire signalés par Mme X, ni déterminé la responsabilité de sa supérieure dans la dégradation de l'état de santé de l'intéressée alors même qu'il reconnaît dans sa lettre du 15 avril 2021 que les faits dénoncés par la réclamante relèvent du harcèlement.

Pourtant, à ce jour, aucune procédure disciplinaire ne paraît avoir été engagée à l'encontre de la supérieure hiérarchique de Mme X. Celle-ci a d'ailleurs repris ses fonctions dans une autre circonscription, à compter de septembre 2021.

Compte tenu de l'analyse qui précède, la Défenseure des droits considère que le recteur n'a pas satisfait à son obligation de sécurité en matière de prévention et de protection des faits de harcèlement discriminatoire et que sa responsabilité pour faute pourrait être engagée devant le juge administratif (CAA Paris, 28 mars 2017, n° 16PA03037).

► Sur la nécessité d'indemniser les préjudices subis par Mme X

Conformément à une jurisprudence constante, la victime d'un agissement fautif, tel un harcèlement ou une discrimination, a droit, tant en matière civile qu'administrative, à une réparation intégrale des préjudices subis (Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 22 février 2012, n° 343410).

Le Conseil d'Etat a notamment considéré que le préjudice moral subi par un fonctionnaire victime d'un outrage pouvait être réparé sur le fondement de la protection fonctionnelle (CE, 17 décembre 2004, n° 265165).

En l'espèce, Mme X a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte à sa dignité.

La Défenseure des droits relève qu'un soutien officiel, compte tenu de la gravité du comportement subi par l'intéressée, pourrait constituer une mesure appropriée dans le cadre de la protection fonctionnelle qui a été accordée (circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics).

Mme X a aussi subi un préjudice matériel lié aux frais engagés pour se soigner qui n'ont pas été remboursés par le recteur alors que ces derniers pourraient être pris en charge au titre de la protection fonctionnelle.

Comme le précise la circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics « *l'indemnisation peut être immédiate dès lors que les pièces ont été produites (telles que les attestations d'arrêts de travail, de paiement des frais médicaux, de perception d'une pension ou d'une allocation d'invalidité...)* ». La circulaire rappelle également que « *l'administration qui a réparé le préjudice subi par l'agent sera en droit de réclamer à l'auteur dudit préjudice le remboursement des sommes versées* ».

En conséquence, afin de remédier à cette situation et réparer les préjudices subis par Mme X, la Défenseure des droits recommande au recteur de l'académie de Y de procéder à la réparation du préjudice résultant des faits de harcèlement discriminatoire dont la réclamante a été victime, dès lors que cette dernière en aura fait la demande.

Eu égard à l'importance de combattre avec la plus grande fermeté le harcèlement discriminatoire, elle estime nécessaire de recommander au ministre de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports de faire diligenter une enquête interne sur les manquements constatés dans la présente décision et la décision n° 2021-270 et d'en tirer toutes les conséquences.

Claire HÉDON