

Délibération n°2009-145 du 6 avril 2009

Le réclamant, se plaint d'avoir été l'objet de faits de harcèlement moral, liés à l'exercice de mandats syndicaux, de la part de supérieurs hiérarchiques et considère que son employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement moral. Il estime que certaines des mesures qui ont été décidées, notamment son changement de service à la suite d'une altercation avec son directeur, ont aggravé sa situation professionnelle, ses conditions de travail ainsi que son état de santé. Le Collège, tout en rappelant qu'il incombe à l'employeur de protéger la santé physique et morale des agents au travail, constate l'accord des parties pour engager une médiation.

Le Collège :

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment l'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 et notamment son article 7 alinéa 2,

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 de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 17 juillet 2007 par Monsieur X, technicien supérieur chef, administrateur de réseaux (catégorie B), depuis 1996 au sein de la ville de A, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral qui seraient liés à l'exercice de ses mandats syndicaux.

Monsieur X fait état d'une agression physique dont il aurait été l'objet de la part de l'un de ses supérieurs hiérarchiques, Monsieur Y, le 9 septembre 2004, à la suite d'une demande de congé de formation syndicale.

Monsieur X considère que la ville n'a pas pris la mesure de sa souffrance au travail lorsqu'il travaillait à la direction L sous les ordres de Monsieur Y et de Madame G, cette dernière ayant fini par adopter le même comportement que son directeur.

Ainsi, bien que Monsieur X ait été pris en charge par la cellule de harcèlement moral, son employeur a contesté l'imputabilité au service de son agression du 9 septembre 2004 et du syndrome anxio-dépressif en résultant ainsi que la qualification d'accident du travail.

Il précise que ce n'est qu'après l'avis de la commission de réforme du 11 février 2005 reconnaissant à son agression, le caractère d'un accident imputable au service que son employeur a pris en charge les soins et arrêts maladie du 9 septembre 2004 au 31 mars 2005.

Il souligne que sa reprise en avril 2005 s'est faite dans de mauvaises conditions puisqu'il ne disposait ni d'un bureau, ni d'un ordinateur et qu'il était sans travail la moitié de son temps et se plaint, en particulier, de ses conditions de travail lors de son affectation au sein de l'Ecole.

Ainsi, pour Monsieur X, sa période de travail au sein de l'Ecole (d'octobre 2005 à janvier 2007) loin de lui permettre un nouveau départ, après les faits de harcèlement qui ont abouti à son agression, a contribué à aggraver son état de santé. En effet, il a été placé plusieurs fois en arrêts maladie en 2006, ainsi qu'en 2007.

Il précise qu'au vu des résultats de l'expertise médicale sollicitée par la commission départementale de réforme, le 13 juin 2007, et des avis rendus par celle-ci, le 25 septembre 2008, la ville de A a finalement émis un avis favorable à la prise en charge de plusieurs de ses arrêts de travail (du 11 au 31 janvier 2007, puis du 1^{er} au 18 février 2007 et du 19 février au 1^{er} mai 2007) au titre d'une rechute de l'accident de service survenu le 9 septembre 2004.

Actuellement, même si ses conditions de travail se sont améliorées, Monsieur X soutient que chaque demande auprès de la Direction des ressources humaines est source de tracasseries, refus injustifiés, en particulier de la part de Monsieur B, le directeur. Ainsi, ses demandes de formation syndicale lui seraient refusées au prétexte qu'il suit des formations au CNFPT pour passer l'examen d'ingénieur.

A titre liminaire la haute autorité rappelle que l'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose qu'« *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* » et qu'à ce titre, les employeurs publics sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser les agissements de harcèlement moral et de façon plus générale protéger la santé physique et morale des agents au travail.

Dans l'hypothèse où les agissements de harcèlement sont fondés sur un critère discriminatoire, la haute autorité est compétente.

L'enquête diligentée par la DAJ permet de faire les constats suivants.

Avant l'accident du 9 septembre 2004, il apparaît que Monsieur X ne s'est jamais plaint officiellement des faits de harcèlement dont il aurait fait l'objet de la part de ses supérieurs en raison de l'exercice de son activité syndicale. Les seuls éléments du climat de tension qui apparaissent, résultent de l'avis du médecin du travail qui fait état, pour l'année 2000, d'une reprise après un arrêt de travail consécutif à une dépression liée à un conflit professionnel. Le 4 mai 2004, le médecin note que Monsieur X se plaint d'une ambiance de travail délétère.

Sur les mesures immédiates prises par la ville après l'altercation entre Monsieur X et Monsieur Y

La haute autorité constate que, suite à cette altercation, la commune de A a signé avec les organisations syndicales, le 25 novembre 2004, une Charte de prévention et de gestion du harcèlement au travail qui met en place une sous-commission chargée d'offrir au plaignant une écoute et des conseils sur les moyens dont il dispose pour faire cesser le harcèlement.

Cette sous-commission, pilotée par la Direction des ressources humaines, est informée des mesures correctives et préventives, et reçoit un bilan des démarches et actions mises en œuvre.

La commune de A a assuré rapidement la mise en place de la sous-commission « harcèlement ». Cette dernière, présidée, par une conseillère municipale, Madame J a entendu à plusieurs reprises Monsieur X, a requis l'avis du docteur, du service de médecine professionnelle.

Dans son rapport du médecin, daté du 27 octobre 2004, le médecin indique notamment « *les faits rapportés par l'intéressé s'intègrent dans un service qui fait souvent l'objet de remarques quant à la pression à laquelle sont soumis les agents qui y travaillent, pressions inhérentes à la fonction même du service mais aussi, semble-t-il, pour d'autres raisons à déterminer. Ces troubles relationnels s'intègrent donc dans ce climat. Indépendamment du récent incident, et si les faits rapportés sont exacts, l'ensemble de ces éléments et leur durée peuvent faire suspecter un comportement de harcèlement moral ou pour le moins un trouble de relation au travail avec conflit de compétence ayant dégénéré avec la durée* » (pièce n°10).

Dans un compte-rendu, daté du 20 avril 2005, Madame J précise que Monsieur X a pu s'entretenir avec les responsables de la commune pour trouver une nouvelle affectation qui corresponde à ses compétences ainsi qu'aux besoins de la commune. Elle y souligne également les attentes du réclamant, lequel : « *estimerait avoir réparation si l'administration acceptait qu'il soit acteur dans la recherche d'un emploi au sein de la ville correspondant à ses compétences et ses aspirations, avec la position d'ingénieur comme cela lui aurait été promis lors de son embauche* ».

Madame J a mis fin à sa mission, en avril 2005, après avoir signifié à Monsieur X « *que ses revendications et son repositionnement ne rentraient pas dans le cadre de [ses] compétences, mais dans celles de la DRH, [qu'elle] lui avait apporté écoute et soutien au cours de ces derniers mois, mais qu'à ce stade du dossier, [son] rôle s'arrêtait* ».

Le 18 mars 2005, Monsieur X a obtenu la protection fonctionnelle (article 11 de la loi du 13 juillet 1983) dans le cadre du contentieux l'opposant à son supérieur hiérarchique, Monsieur Y.

Pour la haute autorité, ces éléments montrent que la commune de A n'est pas restée inactive dans la recherche de solutions pour permettre à M. X de reprendre le travail.

Sur les conditions de travail de Monsieur X lors de sa reprise de travail en avril 2005

Monsieur X a été placé en arrêt maladie du 9 septembre 2004, date de l'altercation jusqu'au 31 mars 2005.

Le réclamant considère que la commune n'a pas pris les mesures nécessaires pour lui permettre de reprendre son travail dans des conditions sereines et se plaint en particulier de ses conditions de travail au sein de l'ERBA où il a été affecté à partir d'octobre 2005 jusqu'en janvier 2007.

La haute autorité estime, au vu des rapports médicaux et des alertes des membres du Comité hygiène et sécurité, dès novembre 2005, que la municipalité aurait dû intervenir pour modifier

les conditions de travail du réclamant même s'il n'était affecté que temporairement au sein de l'École. Ainsi, il peut paraître surprenant de ne pas lui avoir confié d'ordinateur alors que l'une de ses missions consistait à assurer « *gestion du parc informatique de l'école* » et à « *être le référent technique pour l'exploitation du studio son de l'école* » « *suivi de la mise en place de l'école et le suivi de la mise à jour* ».

De même, la haute autorité ne perçoit pas de justification raisonnable au refus de lui confier les clés de son local de travail, sachant que si ce dernier pouvait sortir par l'issue de secours, il ne pouvait y revenir en dehors des heures d'ouverture ou de présence de ses trois collègues. Un courriel adressé au médecin du travail, le 13 février 2006, montre que M. X était angoissé à l'idée d'être enfermé.

Aussi, si Monsieur X était effectivement affecté à une mission temporaire, il semble que l'on n'ait pas pris en compte l'état de vulnérabilité et de souffrance dans lequel il se trouvait, état qui aurait dû nécessiter des mesures plus soutenues de protection et d'accompagnement individualisé de façon à lui permettre de retrouver sa place dans un collectif de travail.

En ne lui donnant pas accès aux mêmes conditions de travail que ses collègues, au prétexte qu'il n'était pas sur un poste permanent, la commune a pris le risque d'aggraver son état dépressif, ce qui s'est effectivement produit puisque la commission de réforme a reconnu, le 25 septembre 2008, que les arrêts de travail du début de l'année 2007, constituaient une rechute de son accident de service du 9 septembre 2004.

Monsieur X est affecté depuis mai 2007 dans un nouveau service qui dépend de la Direction A. Il s'agit d'une mission temporaire, qui semble satisfaire Monsieur X ainsi que ses supérieurs.

Monsieur X indique qu'il dépend toujours de l'équipe volante de la direction des ressources humaines mais qu'il a été mis à disposition, pour des missions temporaires, auprès du service en lien avec la Direction A.

Plutôt confiant depuis l'élection du nouveau maire, Monsieur X s'inquiète du rattachement du service à son ancienne direction, toujours dirigée par Monsieur Y.

Monsieur X apparaît aujourd'hui encore très fragilisé, même s'il reste confiant dans la volonté de la nouvelle municipalité de s'engager dans une nouvelle démarche.

Les deux parties paraissent attachées à ce qu'une solution d'apaisement soit rapidement trouvée et la médiation proposée, après avoir recueilli l'accord de Monsieur X, est selon les termes de l'adjoint au Maire, « *attendue avec intérêt* ».

Le Collège de la haute autorité considère qu'une médiation permettrait, en effet, aux parties d'établir un dialogue susceptible de dégager une solution tenant compte des intérêts de chacun.

Le Collège de la haute autorité invite donc le Président à désigner un médiateur pour qu'il procède à la médiation dans un délai de trois mois.

Le Président

Louis SCHWEITZER