

MESSAGES

N° 42

avril-mai-juin 2006

Directeur de la publication : Denis Roynard
Responsable de la publication : Virginie Hermant

Prix du numéro : 3 euros
N° D'ISSN : 1631-5103

Au sommaire de ce numéro

p. 1	Le mot du Président
p. 3	A quoi sert le CNESER ?
p. 4	Le programme d'action du SAGES pour le CNESER
p. 4	Le SAGES donne une consultation juridique à l'un de ses "membres amis"
p. 5	Un ancien adhérent obtient gain de cause au tribunal administratif de ...
p. 5	Professeurs agrégés en lycée d'enseignement professionnel
p. 6	Harcèlement moral au travail : qu'en est-il exactement ?
p. 12	Harcèlement moral : le mal augmente
p. 16	Témoignage d'un adhérent du SAGES sur les ZEP
p. 17	Lettre d'un agrégé de philosophie au SAGES
p. 18	Brèves
p. 20	Humour

Le SAGES vous souhaite de bonnes vacances d'été



Le mot du Président

Rester indépendants et autonomes tout en nous regroupant avec d'autres organisations : cela devient possible !

I La CAT, Confédération Autonome du Travail

La question de l'utilité d'un regroupement du SAGES avec d'autres catégories de personnels que les personnels enseignants ou avec d'autres syndicats, ne serait-ce qu'en vue d'une répartition de frais de fonctionnement ou de services mutuels, n'a jamais cessé de se poser depuis la création de notre syndicat, en 1996 : nous avons déjà envisagé, ou bien d'adhérer à une confédération existante, ou bien d'en créer une nouvelle.

La création d'une confédération demanderait beaucoup d'investissement pour des résultats quelque peu aléatoires. Par ailleurs, les adhérents consultés lors de l'assemblée générale extraordinaire de juin 2004 ont manifesté leur réticence vis-à-vis d'une association trop étroite avec des professions intellectuelles indépendantes ne relevant pas du secteur public. Pour ce qui concerne l'adhésion du SAGES à l'une des confédérations bénéficiant d'une représentativité reconnue par la loi, quels que soient les secteurs et les professions, et indépendamment de leur représentativité effective, elle a été examinée très sérieusement en 1999, mais fut vite abandonnée, pour les raisons suivantes :

- certaines de ces confédérations avaient une doctrine, une vision et une pratique du syndicalisme incompatibles avec les nôtres;

- chacune des confédérations restantes comportait au moins un syndicat enseignant concurrent du SAGES pour les élections professionnelles, et nous proposait des conditions d'adhésion inacceptables, même quand notre résultat électoral se trouvait être bien meilleur que celui de son syndicat enseignant "légalement représentatif" : y adhérer eût conduit à la dissolution du SAGES dans un syndicat déjà

existant et ayant peu de revendications communes avec les nôtres, voire des revendications contraires; de plus, les surcoûts de cotisation individuelles, importants, n'eussent correspondu à aucune contrepartie réelle et utile, les locaux prétendument mis à notre disposition l'étant à un tarif démesuré !

L'utilité d'un regroupement du SAGES avec d'autres structures n'a pas disparu. Mais qui plus est, un tel regroupement nous apparaît désormais **non seulement utile mais nécessaire. En effet, la situation a changé** : en 1999, notre choix de nous présenter finalement seuls aux élections plutôt que d'adhérer à une confédération ne nous avait pas été défavorable, le ministère n'ayant pas contesté notre recevabilité ; pareillement, en 2002 et en 2005, nous avons pu nous présenter sans problème aux élections professionnelles. Mais il y a aujourd'hui consensus entre l'actuelle majorité au pouvoir et sa principale opposition¹ pour **modifier les règles de financement des syndicats et leur participation au "dialogue social"**² : il est question de supprimer, dans les années à venir, les conditions préalables à la possibilité de présenter des listes de candidats aux élections professionnelles, tant dans le privé (élections prud'homales) que dans le public (élections aux commissions administratives paritaires), **et de ne prendre en considération que les syndicats qui ont obtenu des scores égaux ou supérieurs à 5 % voire 10 % des scrutins exprimés**, en cumulant les scores obtenus dans le cadre d'élections différentes. Seuls auraient donc droit d'être financés et d'être représentés les groupements de syndicats atteignant un seuil donné. La volonté politique est claire : il s'agit de réduire le nombre d'interlocuteurs et de bénéficiaires de financements (le seul financement étatique dont bénéficie le SAGES, correspond aux décharges syndicales; nos concurrents les plus importants bénéficient, eux, de subventions utilisables à leur guise, bien qu'officiellement destinées à la formation syndicale). **Survivre va donc devenir difficile pour les organisations non regroupées au sein de structures suffisamment conséquentes.** Le SAGES est évidemment concerné, ce, *a fortiori*, puisque des organisations plus grosses le sont également : ainsi le SNALC, fait lui-même le constat, par la voix de son vice-président, de la nécessité de se regrouper avec d'autres structures³, alors que son champ de syndica-

lisation est bien plus large que le nôtre (il couvre tous les personnels de l'éducation nationale), et qu'il nous devance chez les seuls professeurs agrégés (tout en demeurant largement derrière le SAGES chez les PRAG).

Aujourd'hui que le regroupement avec d'autres organisations apparaît comme une nécessité, se présente une possibilité qui permettrait à la fois de bénéficier des effets utiles du regroupement sans devoir en supporter les effets nuisibles. **Il s'agit de l'adhésion du SAGES à la Confédération Autonome du Travail (CAT).** Nous devons à Jacques Mille, adhérent du SAGES et président du SIAES⁴, syndicat avec lequel nous entretenons les meilleures relations depuis 1999, de nous avoir fait découvrir puis connaître la CAT, confédération existant depuis une cinquantaine d'années et ayant regroupé jusqu'à récemment uniquement des syndicats du secteur privé. Cette confédération repose sur des principes simples et partagés par le SAGES :

- indépendance à l'égard des pouvoirs publics, des partis politiques et des employeurs du secteur privé;

- apolitisme revendiqué et réel;

- organisation souple et légère, n'imposant rien d'autres aux fédérations et syndicats adhérents que le respect des principes d'indépendance et d'apolitisme, et de saines relations entre les composantes de la confédération.

Le surcoût de cotisation entraîné par une adhésion du SAGES à la CAT serait modique, de 5 € par adhérent, correspondant à une réelle contrepartie matérielle (possibilité de disposer des locaux parisiens de la CAT de temps à autre); en outre, la CAT n'exige pas des fédérations et syndicats membres la transmission du fichier de leurs adhérents. Dans l'hypothèse d'une telle adhésion, le SAGES serait, avec le SIES⁵, le premier syndicat de professeurs à adhérer à la CAT, cela nous évitant de nous voir imposer des conditions inacceptables par un syndicat enseignant déjà en place.

Pour résumer, la CAT est une confédération dont l'activité est syndicale et uniquement syndicale, et qui laisse toute autonomie d'organisation et d'action à ses membres. Elle n'a donc rien à voir avec l'UNSA (Union nationale des syndicats autonomes) et son syndicat, le SE-FEN, très marqué politiquement et chantre du collectivisme pédagogique dans le primaire et le second degré ! Nous avons l'intention, si l'adhésion du SAGES à la CAT devenait effective, d'inciter d'autres personnels de l'Education nationale

¹ UMP et PS, pour faire court, mais le consensus va au-delà.

² Nous renvoyons, pour le détail, au **Rapport Hadas-Lebel** de mai 2006, "Pour un dialogue social efficace et légitime : Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales".

³ Dans le numéro 1257 du 29 mai 2006 de sa revue syndicale

⁴ Syndicat indépendant académique de l'enseignement secondaire, académie d'Aix-Marseille

⁵ Syndicat indépendant de l'enseignement secondaire, déclinaison du SIAES au niveau national

(en plus du SIES) et de la fonction publique à nous y rejoindre, ce, en affichant clairement le type de syndicalisme qu'il s'agit, selon nous, de développer. Nous souhaiterions que la fédération *Education de la CAT*, regroupant au départ le SAGES et le SIES, accueille à terme des syndicats de maîtres de conférence et de professeurs d'université, la présence préalable du SAGES évitant aux PRAG d'être aussi peu considérés qu'ils le sont au SNESup.

Le Bureau a convenu, à l'unanimité, de soumettre à ses membres l'adhésion du SAGES à la CAT dès la prochaine assemblée générale (novembre ou décembre 2006)⁶. La CAT accepterait de nous considérer, entre temps, comme déjà membres, pour ce qui concerne l'utilisation des facilités accordées, d'une part, et pour l'appellation CAT, d'autre part, en vue de la présentation de listes à des élections ou d'une demande d'audience au ministère (de sorte que nous soyons reçus non par des membres du cabinet, mais par le ministre lui-même).

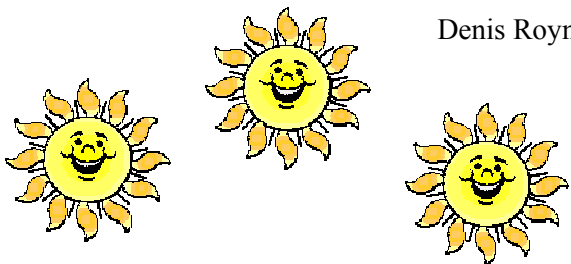
II Les élections CNESER

La date des élections au CNESER (Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) n'est pas encore fixée, et sera connue à la mi-juillet : tout nous conduit à penser, cependant, que ces élections se dérouleront en janvier 2007.

Sans renoncer, de quelque manière que ce soit, à notre doctrine concernant les vocations respectives des professeurs agrégés et des professeurs certifiés en tant que tels (c'est à dire en vertu de leur seule réussite à l'agrégation, au CAPES, ou au CAPET) **à enseigner dans le supérieur, ni modifier notre champ de syndicalisation**, nous sommes actuellement en discussions en vue de la constitution d'une liste électorale commune avec une ou plusieurs organisations dont le SIES, liste qui comportera à la fois des PRAG (SAGES) et des PRCE (SIES).

Nous devrions ainsi obtenir enfin notre premier élu au CNESER, étape décisive pour gagner ensuite des élus et représentants au sein d'autres conseils ou commissions, notamment et spécialement au sein de commissions administratives paritaires.

Denis Roynard.



⁶ Les 5 € par adhérent seraient versés seulement à la suite d'un vote de l'assemblée générale entérinant l'adhésion du SAGES à la CAT.

A quoi sert le CNESER ?

Le CNESER, Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, selon l'article L.232-1 du code de l'éducation :

** "assure la représentation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et des grands intérêts nationaux, notamment éducatifs, culturels, scientifiques, économiques et sociaux.";*

** "donne son avis sur les questions relatives aux missions confiées aux établissements publics à caractère scientifique, culturel.";*

** "fait toutes propositions sur les mesures à prendre pour améliorer le fonctionnement des établissements à caractère scientifique, culturel et professionnel.".*

Le CNESER est constitué pour partie de membres élus, et pour partie de membres désignés par l'administration. Il joue un rôle consultatif et un rôle disciplinaire.

Le CNESER jouant un rôle consultatif est composé de 62 membres. Il est présidé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur ou par la personne que le ministre désigne à cet effet.

- Membres désignés par l'administration : ils sont au nombre de 21, dont un député, un sénateur et un membre du Conseil économique et social représentent les forces politiques, économiques, sociales et culturelles du pays.

- Membres élus : ils sont au nombre de 40, dont :

* 22 enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs, avec, parmi eux, 11 professeurs des universités ou assimilés;

* 11 étudiants;

* 7 représentants des personnels non-enseignants dont un conservateur des bibliothèques.

Tous ces membres sont désignés, ou élus, pour 4 ans, à l'exception des étudiants qui sont élus pour 2 ans seulement.

Le CNESER assure donc la représentation des personnels enseignants, et parmi les "propositions sur les mesures à prendre pour améliorer le fonctionnement des établissements" d'enseignement supérieur, le SAGES serait le mieux placé pour y faire entendre des propositions sur les conditions de travail et de rémunération des PRAG.

Le CNESER est également juridiction d'appel pour les litiges d'ordre disciplinaire concernant les personnels enseignants et les étudiants des établissements d'enseignement supérieur. Dans ce cas, la formation disciplinaire du CNESER se limite à 14 membres, dont 5 professeurs des universités, 5 enseignants de grade inférieur et 4 étudiants. Le ministre n'intervient pas dans cette instance.

tions générales adressées aux membres adhérents", et "peuvent recevoir l'assistance du syndicat en toute occasion jugée opportune".

D'autre part, "les syndicats [...] peuvent donner des consultations juridiques et rédiger des actes sous seing privé au profit des personnes dont la défense des intérêts est visée par leurs statuts, sur des questions se rapportant directement à leur objet".⁷

Or, quand bien même notre discours dérangerait certains agrégés, il ne dérange pas forcément tous les certifiés : en témoigne la présence de professeurs de ce corps sur nos listes de discussion et parmi nos membres amis. C'est l'un de ces membres qui nous a demandé dernièrement une consultation juridique relative à une question touchant au traitement par l'administration des candidatures à l'obtention du grade d'agrégé par liste d'aptitude. Une telle question se rapporte directement à notre objet⁸. Elle portait en outre sur le non respect, une fois de plus, des règles de procédure et de motivation par l'administration dont aurait également pu être victime tout professeur agrégé.

Notre intervention, bien que tardive, aura permis à la personne sollicitant notre aide d'obtenir gain de cause en appel, dans une affaire mal engagée par son avocat, et d'apporter un financement extérieur à notre syndicat : cotisation de membre ami et coût de la consultation juridique.

Il est satisfaisant de constater que le crédit accordé au SAGES semble dépasser désormais le cadre des professeurs agrégés et de chaire supérieure. Les demandes d'intervention dont nous faisons l'objet se sont dernièrement multipliées, et elles contribuent à nous faire connaître de façon positive.

Denis Roynard.

Un ancien adhérent obtient gain de cause au tribunal administratif de X

Il y a cinq ans, un adhérent du SAGES, désireux de mener une action juridique contre un préjudice subi par lui, s'est lancé seul, sans l'assistance du

⁷ Article 64 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques (version consolidée au 3 août 2005).

⁸ Cet objet "s'étend à tout ce qui retentit, directement ou indirectement, sur les droits et intérêts [des agrégés], et notamment aux concours, examens, listes d'aptitude, procé-dures de qualification et d'équivalence et voies diverses donnant les qualités ou titres nécessaires à l'appartenance" du corps des professeurs agrégés (article 1 de nos statuts).

SAGES, et précipitamment, sans profiter du délai de recours de deux mois.

De ce fait, en déposant son recours, il commit, notamment, les erreurs suivantes :

- la première consistait à ne s'être pas d'abord assuré qu'il attaquait bien un acte écrit valant décision (article R 421-1 du code de justice administrative : "sauf en matière de travaux publics, la juridiction ne peut être saisie que par voie de recours formé contre une décision");

- la deuxième consistait à n'avoir pas fait naître lui-même ladite décision : il aurait dû formuler une demande par écrit et par accusé de réception, puis attaquer le refus, implicite (deux mois de silence) ou explicite (lettre), de voir modifier la situation le lésant ;

- la troisième consistait à avoir intitulé son recours "excès de pouvoir", faisant ainsi de son recours un recours en annulation, et à avoir demandé par ailleurs des indemnités, lesquelles relèvent du "plein contentieux";

- la quatrième consistait en l'oubli de demander lesdites indemnités par écrit et par accusé de réception;

- la cinquième consistait à avoir attaqué deux actes à la fois dans le même recours;

- la sixième consistait à n'avoir pas mentionné expressément de défendeur (auteur d'actes attaqués).

Dans cette affaire, le SAGES a tout de même pu sauver la recevabilité de la requête, en exploitant d'autres bévues, cette fois commises par le recteur de l'académie de X.

Il n'a pas été possible, en revanche, d'obtenir pour notre collègue les dommages et intérêts qu'il demandait, à cause (notamment), de l'intitulé de sa requête initiale (troisième erreur), lequel permettait au juge d'annuler la décision de l'administration et de lui substituer sa propre appréciation du préjudice subi : il a pu ainsi être décidé qu'il n'y aurait pas d'indemnités.

Si nous faisons mention de ce qui précède, c'est dans le but d'indiquer que le contentieux administratif a ses règles et sa pratique, et qu'il est préférable, pour un adhérent qui envisagerait une action juridique, de prendre conseil auprès du SAGES. Rappelons aussi au passage que le dépôt d'un recours avant la date limite ne constitue en rien un gain de temps dans le traitement d'une affaire (ici réglée en 5 ans...), sauf les cas où elle fait l'objet d'un référé.

Nous n'interdisons évidemment pas à nos adhérents de rédiger eux-mêmes leurs propres requêtes, et nous ne pouvons pas non plus les assurer que notre intervention leur assure systématiquement gain de cause. Mais, et encore une fois, nous leur

couragé à demander une mutation, si les ressources très humaines et l'inspection n'ont pas, entre temps, élaboré une procédure d'exclusion de l'Education nationale pour incompétence...

Liée à la situation catastrophique de l'emploi, la notion de "*harcèlement moral*" est relativement récente (Loi 2002-73 du 17 janvier 2002). Certes, durant les années 1960-1970, le rapport entre employeur et employé, autrement dit les liens de subordination, était autant facteur de stress, de pressions, voire de harcèlement qu'aujourd'hui. Mais la situation était moins criante et ne durait pas : un salarié licencié ou démissionnaire trouvant très rapidement un autre emploi, les situations difficiles n'étaient que rarement figées et ne pourraient pas. Dans l'Education nationale, la situation des maîtres auxiliaires était effectivement précaire, mais la tendance était tout de même, à terme, à la titularisation : il ne s'agissait pas alors de faire garder les élèves par des intervenants non formés et sans avenir. Quant aux professeurs titulaires, on n'en exigeait pas qu'ils soient conformes à l'idéologie pédagogue, intellectuellement, moralement, et dans leur façon de se comporter, sous peine de harcèlement ou d'exclusion définitive.

Il importe de savoir que la notion de harcèlement moral est une notion juridique très encadrée aussi bien au niveau des textes existants que de la jurisprudence. Nous présentons ici la définition légale du harcèlement moral en en précisant bien les contours et les limites (partie 1) avant de nous pencher sur la jurisprudence actuelle et l'interprétation du juge (partie 2). Nous exposons ensuite quelques conseils fondamentaux destinés à se prémunir contre ce genre de pratiques (partie 3), avant de donner plusieurs références bibliographiques et adresses de sites internet (partie 4).

I Définition juridique du harcèlement moral

"Aucun salarié 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."

Article L 122-49 du Code du Travail.

Le code du travail donne donc une définition précise du harcèlement moral, dont on remarque toutefois que le cadre d'application est relativement large : il convient donc d'envisager les formes du harcèlement moral qui donneront éventuellement lieu à une intervention du juge.

A. La notion d'"agissements répétés"

1) Le terme d'"agissements" est peu précis, il englobe aussi bien les actes écrits (instructions hiérarchiques) que les comportements oraux actifs (remarques désobligeantes) ou passifs (mises à l'écart, fait de ne pas solliciter un salarié...).

Bien entendu, la forme écrite du harcèlement est plus rare que son expression orale, le harceleur sachant pertinemment qu'un écrit constitue une preuve flagrante de délit.

Le terme d'"agissement" fait allusion à des actes flous, non définis par les textes, et qui n'entrent pas expressément dans les attributions du supérieur hiérarchique. On ne peut parler, par exemple, de harcèlement de la part d'un proviseur qui attribuerait systématiquement des classes difficiles à un professeur puisque, précisément, l'attribution des services d'enseignement fait partie des prérogatives du chef d'établissement. En revanche, le fait d'interdire à un enseignant, dans la durée, l'accès à la salle des professeurs ou au parking du lycée, au motif que l'attitude générale de l'intéressé serait contraire à la dynamique de l'établissement, relèverait bien d'une tentative de harcèlement moral.

2) Le texte du Code du travail insiste bien sur la notion d'agissements "*répétés*" : il ne saurait donc être question d'une remarque ponctuelle, fût-elle désobligeante, pour évoquer l'infraction, mais d'actes, d'attitudes se déroulant dans une certaine durée.

3) Le texte ne fait pas référence à la notion de hiérarchie et cela est très important : le harcèlement moral peut être, soit "*descendant*", s'exerçant à l'encontre d'un subordonné, soit "*ascendant*", s'exerçant à l'encontre d'un supérieur, soit "*horizontal*", comme dans le cas d'une mise à l'écart d'un enseignant mis à l'écart par l'équipe pédagogique.

4) La notion de harcèlement est non rétroactive c'est-à-dire que des agissements répétés antérieurs à la loi de 2002 ne peuvent être évoqués (en général, du reste, les lois ne sont pas rétroactives) (Cassation sociale 15 février 2006).

B. Les effets de ces agissements

L'effet doit être "*une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité [ceux du salarié], d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel*".

1) "**Dégradation des conditions de travail**" : un lien direct doit exister entre les agissements et le travail. Des actes qui n'auraient, pour le juge, que des conséquences sur la vie privée de l'intéressé, sans aucun lien avec le travail seraient peut-être répréhensibles à d'autres titres, mais pas sur le fondement de l'article L 122-49.

2) "**Susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité**" : est évoquée ici la **possibilité d'une conséquence** et c'est au juge d'apprécier.

Un enseignant mis sur la touche par un proviseur au vu et au su des élèves peut évoquer une atteinte à sa dignité. Il peut évoquer une atteinte à ses droits si l'attitude hiérarchique, arguant éventuellement du "*qu'en dira-t-on*" ou de l'hostilité de l'"*équipe*" pédagogique est "*susceptible de compromettre son avenir professionnel*" : note administrative défavorable, barrage à un enseignement en classes de spécialité ou de BTS...

3) "**Altérer la santé physique ou mentale**" : il s'agit ici de cas médicaux dûment constatés. Bien entendu, le lien de cause à effet doit être démontré, tout particulièrement devant le juge répressif.

C. Les limites de la notion de harcèlement moral

Le harcèlement n'est pas du stress, et il se distingue du harcèlement sexuel : "*Il faut distinguer le harcèlement moral des situations de stress qui ne constituent pas du harcèlement*"¹¹ "*et du harcèlement sexuel qui a une définition plus restrictive.*"¹².

II Quelques interprétations de jurisprudence

Il y a peu de jurisprudences concernant les enseignants : la protection statutaire apparente, un certain immobilisme face à l'administration et aux supérieurs hiérarchiques supposés tout puissants, ou tout simplement l'ignorance de ce qui est permis et de ce qui peut être réprimé conduisent de nombreux agents de l'Education nationale à courber l'échine en attendant une hypothétique mutation.

Comme nous le verrons plus loin, le harcèlement moral est une notion juridique qui doit être totalement dissociée du métier, du statut, du fait de travailler dans le secteur public ou dans le secteur privé : le droit pénal s'applique en effet à tous les citoyens, le droit administratif à tous les agents de la

fonction publique, quelle que soit leur administration de tutelle et quelle que soit la fonction exercée. On peut donc considérer que toute décision rendue est transposable à l'Education nationale, même si elle a été prise dans un contexte différent.

Exemple :

- Les faits : **un employé** a cantonné, de façon répétée, une salariée embauchée en qualité de coiffeuse à des besognes de nettoyage et de tenue de caisse, **l'excluant ainsi des tâches pour lesquelles elle avait été recrutée.**

- La décision : il a été jugé le harcèlement moral démontré, l'attitude de l'employé ne pouvant être justifiée par le comportement de la salariée vis-à-vis de la clientèle (CA Paris, Chambre sociale, 9 sept. 2003).

- L'interprétation : *cette décision, transposée à l'Education nationale, implique qu'un proviseur (notion d'"employé") qui mettrait à l'écart un enseignant en l'employant à des fonctions pour lesquelles il n'a pas été recruté (référence au statut) s'exposerait à une telle sanction.*

III Que faire face au harcèlement moral ?

A. Obtenir l'appui de son organisation syndicale

"Les organisations syndicales peuvent agir en justice, en faveur d'un salarié en cas de harcèlement moral" (Code du travail, article L 122-53). L'accord écrit de l'intéressé est nécessaire. Le salarié concerné peut intervenir à l'instance et y mettre fin à tout moment.

B. Agir au pénal

Il est possible d'agir au pénal, par l'intermédiaire du ministère d'avocat puisque le Code pénal reprend la même définition que le Code du travail : "*les agissements répétés ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel constituent le délit pénal de harcèlement moral*" (Art 222-33-2 du Code pénal).

Dans le cas de la fonction publique, la procédure pénale possède un avantage de taille : un collègue, ou un supérieur hiérarchique direct (proviseur, chef de département, directeur d'IUT...) peut être attaqué **personnellement** : il n'a donc pas la possibilité de sortir "*le parapluie hiérarchique*"; en pratique, la perspective de devoir s'expliquer devant un juge d'instruction est de nature à calmer les ardeurs du contrevenant, plus généralement de celui qui se plaît à jouer "*les petits chefs*" : l'expérience du SAGES

¹¹ Tribunal de Grande instance, Paris 25 octobre 2002, Revue fiduciaire n° 314 -8 avril 2006

¹² Code du travail, article L122-46, Revue fiduciaire n° 314 -8 avril 2006

oo

le prouve en tout cas : avant l'ouverture éventuelle d'hostilités juridiques, une simple demande d'explications, éventuellement rédigée par le ministère d'avocat et adressée par constat d'huissier au chef d'établissement, suffit à dénouer bien des situations pré-conflituelles...

Cela dit, dans le cadre d'une plainte pénale, lorsque l'on attaque personnellement, de solides arguments doivent être mis en oeuvre : une preuve au pénal est plus ardue à démontrer que devant un tribunal administratif ou encore que devant un conseil de prud'hommes pour les salariés du secteur privé; et celui qui attaque personnellement sans preuve s'expose au délit de dénonciation calomnieuse, en plus des frais de justice qui sont alors à sa charge...

C. Agir au Tribunal administratif

Le Tribunal administratif est compétent pour régler les conflits entre un enseignant et son administration.

Une action devant le Tribunal administratif ne dispense pas d'aller en découdre au pénal, c'est l'Etat en tant que personne morale que l'on attaque ici, sur le fondement de sa participation directe ou indirecte (le "*laisser faire*") au harcèlement reproché.

La réglementation applicable est alors celle de la fonction publique. Le harcèlement moral est défini à l'article 6 quinquies de la loi 83 634 du 13 Juillet 1983, modifiée par la loi 2002-73 du 17 janvier 2002, stipulant 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 susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel*" (on remarquera la similitude avec le droit du travail et le Code pénal).

Aucune mesure relative notamment au recrutement, à la titularisation, à la formation, à la notation, à la promotion, à l'affectation et à la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire, qui prendrait en considération :

- * le fait qu'il ait subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;
- * le fait qu'il a exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
- * le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

(Source : Loïc Scoarnec, Président de l'association "*Harcèlement Moral Stop*" (HMS))

D. Se faire assister par la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité)

"Tout salarié qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte peut saisir la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE)" (Loi 2004-1486 du 30 décembre 2004).

La HALDE peut assister le salarié dans ses démarches. Elle peut même se saisir directement si elle estime que les faits portés à sa connaissance sont bien constitutifs du délit de harcèlement moral.

E. Contacter des associations spécialisées

Il existe au niveau local des associations de défense des salariés contre le harcèlement moral. On signalera ici des liens intéressants pour un premier contact :

Association "Mots pour Maux au Travail"
<http://membres.lycos.fr/xaumtom/>

Paris
85, rue Charlot
75003 Paris
tél. 01 40 47 86 34

Alsace
47, rue de la Course
67000 STRASBOURG
Tél: 03 88 22 22 06

Harcèlement "Association de Réflexion et de Soutien" (HARS)
22, rue de Velotte
25000 Besançon

Association Nationale des Victimes de Harcèlement Psychologique au Travail (ANVHPT)
Maison des Associations
3, boulevard des Lices
13200 Arles
tél. 04 90 93 42 75
fax 04 90 49 54 29

Association "Solidarité Souffrances au Travail" (ASST)
Association Solidarité Souffrances au Travail
IDF - SST
BP 16
92420 Vaucresson
<http://www.asso-sst.net/>

Renforcer la compétence.

Les différentes parties de cet ouvrage sont agrémentées d'exemples imaginés à partir de notre vécu ou de l'expérience de nos collègues tant français qu'étrangers dans les rôles de harcelé, de harceleur, d'arbitre et de spectateur du harcèlement. Avec cet ouvrage, nous espérons montrer combien ces pratiques illégales et archaïques sont inutiles et coûteuses pour la collectivité et, par conséquent, les faire évoluer dans le cadre d'une gestion plus humaine des usagers de tous les centres d'apprentissage.

L'auteur a été : un harcelé insupportable car toujours rebelle, un harceleur incompetent par respect des droits de la personne, un spectateur désagréable dans sa volonté d'arbitrer, un arbitre déplaisant car efficace. Avec son vécu et ses observations dans les différentes situations, enseignant, il analyse les rapports de pouvoir qui émergent dans ce dysfonctionnement et conclut par un bilan des différentes stratégies qui s'offrent à la victime pour sortir de cette situation maléfique."

2) Philippe Ravisy, *Le Harcèlement moral au Travail*, Editions Delmas Express, juin 2004.

Philippe Ravisy est avocat. Voici la présentation de son ouvrage, par les éditions Delmas :

"Cadres, employés, fonctionnaires... De silences en sous-entendus, de brimades en vexations, de déstabilisations en humiliations, le harcèlement s'installe. Aller au travail devient un enfer. La dépression succède à l'incompréhension.

La loi du 17 janvier 2002 a permis de faire plusieurs pas en avant avec la mise en place d'un "dispositif anti-harcèlement" : d'un côté, elle interdit, sanctionne et prévient ; de l'autre, elle protège et facilite la preuve. La loi Fillon de janvier 2003 a fait un pas en arrière mais ne revient pas sur l'essentiel : le harcèlement moral au travail est condamnable et doit être condamné. Philippe Ravisy, l'un des tous premiers avocats à s'être préoccupé du sort des victimes, leur explique dans ce livre comment faire pour s'en sortir et obtenir réparation. Précis, complet, accessible à tous, il permet de trouver sa solution et de la mettre en œuvre.

Sommaire de l'ouvrage :

1. La violence morale au travail
 2. Où commence le harcèlement ?
 3. Le droit applicable
 4. Le cas particulier de la fonction publique
 5. Comment réagir ?
 6. Se faire aider
 7. Prouver le harcèlement
 8. Obtenir réparation
- Mini code
Annexes & Compléments
Glossaire
Foire Aux Questions
Liste des modèles
Index thématique"

3) Témoigner et dialoguer sur internet

On pourra s'intéresser à l'espace de dialogue suivant : <http://www.exmed.org/exmed/haractu.html>

Conclusion

Les témoignages de représentants d'associations de défense des salariés, ainsi que ceux que l'on peut lire sur internet, montrent que les brimades, le chantage, les vexations, les tentatives de déstabilisation..., sévissent autant, voire davantage, dans le monde de l'enseignement qu'au sein d'autres branches professionnelles, du public ou du privé. Mais outre le fait qu'il est souvent difficile de qualifier juridiquement une situation de harcèlement, le sentiment d'impuissance face à cette énorme machine qu'est l'administration de l'Education nationale, le plus gros employeur de France, ainsi que l'inertie et la peur (celle des conséquences d'une éventuelle rébellion face à un état de fait donné, fût-il insupportable) communément réparties dans le milieu professoral, font que les situations se dénouent rarement devant un tribunal : c'est pourquoi l'on trouve très peu de jurisprudence concernant les professeurs.

Il n'empêche que la situation n'est pas brillante pour autant et s'aggrave de jour en jour. Nous terminerons par quelques propos du Docteur François-Marie Michaud, spécialiste du harcèlement moral et créateur d'une cellule de défense des salariés contre le harcèlement moral :

"Enseignants de France, exprimez-vous !

Qui va enfin oser dire ce dont nous entendons parler depuis des années sur ce site ? Il existe de gravissimes problèmes dans l'enseignement en France. Les relations entre les élèves entre eux, les relations avec leurs professeurs, les relations des professeurs entre eux, les relations avec les parents d'élèves, et enfin les relations avec la hiérarchie académique et administrative, tout cela va très mal. L'affaire récente d'Etampes (région parisienne) où une femme professeur a été poignardée en classe semble, hélas, exemplaire. On en est arrivé là après des mois de menace de viol et de meurtre dont elle aurait rendu compte à sa direction, sans jamais avoir été entendue. Un intolérable harcèlement moral a lieu, on est informé, mais chut ... pas d'histoire. Que rien ne filtre. Ici tout va bien. Car tout problème évoqué nuit à la bonne notation du chef d'établissement. Quand cessera-t-on cette règle parfaitement idiote, qui conduit bien humainement à ce silence complice, digne de l'omerta de la Mafia ? Enseignants, vous qui êtes totalement couverts par votre statut à vie de fonctionnaires, qu'attendez-vous donc pour dire haut et fort la réalité de ce que vous vivez et ce que vous voyez chaque jour ? Quel genre de citoyens pouvez-vous espérer ainsi préparer à la vie en société si vous manquez du moindre courage pour dire la vérité ? Cette vérité est que nous sommes submergés par l'obscurantisme à tous les niveaux. Hélas, quand on vous entend vous

fonction de l'âge, en fonction de l'orientation sexuelle, en fonction des handicaps physiques ou psychologiques...

D'une manière générale, on doit entendre par harcèlement, "*toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux, de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, à mettre en péril son emploi ou à dégrader le climat de travail*" (Anne Diserens). Dans la recherche scandinave, les atteintes sont catégorisées en cinq groupes :

- atteintes à la réputation de la victime : la personne est discréditée par le biais de procédés indirects tels la rumeur, les calomnies, la médisance ou des procédés directs comme le fait de la ridiculiser en public, de se moquer de ses handicaps, de son héritage ethnique, de ses caractéristiques personnelles;

- atteintes en relation avec les tâches professionnelles : on brime la victime en lui faisant accomplir des tâches absurdes, disqualifiantes, en la critiquant de façon systématique sans relation avec aucun faits, en ignorant ses performances ou l'opinion d'autrui, en augmentant ses responsabilités tout en lui retirant l'autorité;

- atteintes à la communication : la victime est placée dans une situation lui interdisant toute possibilité de résoudre les conflits par le dialogue ou moyens de communication adéquats, ce au moyen de procédés de non communication actifs tels qu'un usage inadéquat de l'écrit (exclusivement des mémos par exemple), la mise en œuvre de comportements non verbaux bien choisis (gestes de mépris, d'intimidation), l'utilisation de cris, d'injures, ou de procédés passifs comme la rétention d'informations ou les promesses non tenues;

- menaces et agressions : elles comprennent en plus de menaces et agressions physiques, des tâches dangereuses et le harcèlement sexuel;

- rejet social et isolement : c'est la mise en quarantaine, l'éloignement physique des autres ou l'interdiction d'échanger avec eux.

Ce qui est important est moins ce qui est fait et comment, que la fréquence et la durée des agissements. Le traumatisme doit être répété de façon quotidienne ou hebdomadaire et pendant une période d'au moins six mois.

III Etat de la question dans l'Education nationale

Si la pratique du harcèlement sur les lieux de travail est un phénomène fort ancien, les recherches systématiques sur ce problème sont plus récentes. Le coût pour les entreprises, et l'évolution de la législation sur la protection de la santé physique et

psychique des travailleurs ont stimulé les recherches sur le sujet.

1) Rapport de M. Jackie Simon, médiateur de l'Education nationale (2004)

La recherche n'est pas à la pointe en France mais nous noterons que, dans son rapport de 2004, M. Jackie Simon considère le phénomène du harcèlement comme "*étonnamment sous-estimé par notre institution à un moment où le phénomène s'amplifie à "bas bruit" et où les partenaires sociaux en Europe s'attaquent avec une certaine timidité, il est vrai, au stress au travail*". L'ancien médiateur avait déjà soulevé la question dans ses deux précédents rapports et soumis en l'année 2000 trente et une propositions à un Comité de suivi présidé par le Directeur du cabinet du ministre, recommandant alors de "*mettre en place une cellule chargée de rassembler de l'information sur tous les cas avérés*" et d'"*élaborer un dispositif concret de prévention et de lutte*". Il rappelait aussi qu'"*en aucun cas, les techniques de harcèlement moral et de placardisation ne peuvent être utilisés comme outil de gestion des personnels*". Le Comité de suivi réuni le 21 mars 2005, s'est borné à demander à la DPMA (Direction des personnels, de la modernisation et de l'administration) d'"*élaborer un texte faisant apparaître les outils juridiques existants et le rôle que peuvent jouer certaines instances, comme les médecins de prévention, les organisations syndicales [...]*"...

La question sensible du harcèlement moral n'est donc décidément pas prise au sérieux comme elle devrait l'être. Ou plus exactement, la pratique du harcèlement ne serait-il pas devenu un moyen de gestion des ressources humaines trop efficace, bien qu'illégal, pour que l'administration lutte contre de façon effective ?

2) Etude de Marie-France Hirigoyen

M.-F. Hirigoyen signale, dans son livre *Malaise dans le travail*, que le milieu de l'enseignement est l'"*un des plus touchés par les pratiques du harcèlement moral*". "*Lorsqu'on parle de la violence à l'école, écrit-elle, on parle plus de celle qui touche les élèves et beaucoup moins de la violence concernant le personnel. [...]. Le processus de déstabilisation est souvent le même : on fait retomber sur le professeur visé, surtout s'il est "en surplus", toutes les difficultés disciplinaires et pédagogiques de l'établissement. Comme la tâche d'un enseignant ne peut être complètement codifiée, il est facile de le stigmatiser pour certains gestes, pour sa façon de s'adresser aux élèves, au pour une non-intervention dans une altercation entre élèves*".

Humour

Ma petite entreprise, carnets secrets d'un pro¹⁸

Bon, il y a toujours la petite bande de grandes gueules avec leurs statuts, leurs cartes syndicales et leurs programmes. Faudrait les empailler ceux-là. Mais moi j'ai fait passer tout ce qu'on m'a soufflé là-haut. Le Patron va être aux anges. Avec un peu de chance si je ne m'abîme pas trop les lèvres à faire de la lèche, l'an prochain, j'aurai ma mutation dans un bahut plus gros, plus beau, plus haut. Je pourrais faire chier plus de profs. Je leur ferai bouffer leur emploi du temps, surveiller les colles et nettoyer les parquets.

Je l'aime beaucoup l'aristo Robien, son brushing et son bac option chasse. Braconnage pour le public, fauconnerie pour le privé, c'est assez bien vu. Je vais faire graver ses armoiries sur ma chevalière au cas où j'aurais à lui serrer la pince.

Rien de politique. J'aimais beaucoup Allègre. Et Fillon aussi. Moi, je suis au dessus des partis. Mon parti c'est ma carrière. Alors j'applique.

Les instructions, le BO, les décrets c'est mon dada. A cheval sur les principes, droit dans mes bottes, j'avance à grands coups de cravache. Quand on est payé pour ça, faut admettre que ça aide pas mal. Avec les collègues protaux, on fait semblant de s'offusquer, on fait part de nos réticences, on Les stages de management nous ont bien aidés à faire accepter les remplacements en interne. Des fois on avait des doutes et notre ventre se serrait à l'idée de présenter le protocole aux profs : le Patron nous rappelait alors que l'enseignant est un grand avaleur de couleuvres. Alors, pour détendre l'atmosphère et pour le plaisir on a délié nos langues de vipères : on avait parfois du mal à évoquer les réformes entérinées sans éclater de rire. A mesure qu'on se remémorait chaque épine ajoutée à la couronne de martyr des profs, on s'étranglait presque. Quand on croyait que la liste était terminée, on trouvait toujours un truc en plus ! Les cons ! Retraite, bivalence, temps de présence, IDD, carnet électronique, vie de classe, évaluations, Casimir, ils gobent tout, tout ! Et ils reviennent de vacances avec une seule inquiétude, la bouche en cœur ou en cul de poule, c'est selon : mon rendez-vous chez le gynéco est-il compromis par mon emploi du temps ? T'inquiète pas ma grande, tu t'es fait entuber jusqu'à l'os, pas besoin de spécialiste pour le diagnostique.

Quand même j'avais un peu les boules, le jour de la prérentrée. On ne sait jamais, des fois que les

profs commenceraient à se prendre pour des intellectuels, qu'ils auraient lu Zola et pas Biba sur la plage. Bon le risque était léger, mais on n'est jamais à l'abri.

J'avais préparé tout un stock de slogans piqués au SGEN. Ceux-là je les adore ils trouvent toujours les arguments à notre place. Ah ! Le travail en équipe ! La continuité pédagogique ! La transversalité ! Les Projets ! L'Elève, cette étoile filante au centre du système scolaire ! C'est bon, ça ! Quelques trémolos dans la voix et je t'emballe cette soupe bon marché dans la cellophane de la Loi. Il faut savoir faire culpabiliser ses ouailles en leur donnant l'illusion qu'ils participent au bien commun, à l'Instruction des masses. En fait l'Instruction on s'en fout. Nous on essaie simplement d'éviter la guerre civile. On est des gardiens de la paix.

Ce matin mes agents infiltrés de la salle des profs m'ont rapporté que M. Germain tentait d'organiser la révolte. Je vais te lui coller un de ces VS à ce bolchevique !

Les rombières de la boîte, le cul lesté de préjugés, ont repris leur rythme de croisière : préparation du thé, paquet de Petits Beurres allégés, discours de circonstances. Elles sont mécaniques les peroxydées : hop une gorgée, hop une bouchée, hop un bêlement. Elles ruminent tout ensemble : le gâteau trempé, l'élève Truc qui est une terreur, la nouvelle Merco de leur bourgeois qui "*lui travaille dans le privé et qui sait ce que c'est, hein quand même !*" Alors les remplacements au pied levé ça ne leur fait pas peur. Et puis pour les élèves, c'est mieux. Et puis, bon Dieu, ça rapporte.

Cette formule, les pépettes, la maille, c'est le fiat lux de la salle des profs. On voit les yeux du fonctionnaire qui se perdent dans l'effort du calcul mental et s'illuminent soudain, les cils en TTC.

Banco. J'ai tout de suite compris que j'allais économiser pas mal de salive.

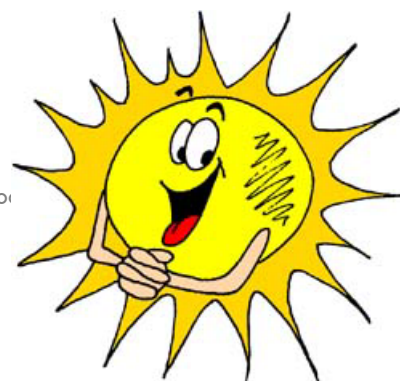
Alors j'ai repris la route, tranquille.

Kévin Dugenou.

Adhésions 2006-2007

Nous rappelons à nos adhérents que les cotisations SAGES s'élèvent à 100 €, et qu'elles couvrent **une année universitaire** : il convient donc que chacun se mette à jour dès les mois de septembre, octobre ou novembre.

Merci !



¹⁸ Extrait du site internet de l'association *Sauver les lettres*

<http://www.sauv.net/>