

## FONCTION PUBLIQUE

### La lutte contre le harcèlement dans la fonction publique pour la première fois encadrée par une circulaire

Par A. Vovard - Publié le 18/03/2014 - dans : [Actu Emploi](#), [Actu juridique](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)

#### Une circulaire sur la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique a été envoyée aux ministres et aux préfets le 4 mars 2014. C'est une première, souligne le ministère.

La [circulaire en date du 4 mars 2014](#) vise à préciser les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel et moral prévues par la [loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel](#) et leur impact dans les trois versants de la fonction publique.

**Mobilisation sans faille** - « La poursuite de cet objectif exige des employeurs publics une mobilisation sans faille », insiste la ministre.

La circulaire rappelle d'abord que le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est aussi assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

La circulaire rappelle en outre que la notion de harcèlement moral a été introduite en tant que telle dans le statut général des fonctionnaires par la [loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale](#) qui en fait également un délit pénal et qui condamne les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale de l'agent ou de compromettre son avenir professionnel.

**Mesures préventives** - Outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes, la circulaire souligne également que « les situations de souffrance liées à ces agissements au sein de l'administration rendent impérieuse, en amont, la mise en oeuvre de mesures préventives ». La logique préventive passe d'abord, dans la fonction publique, « par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique (...). Et la première des préventions repose sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service. »

**Associer les acteurs de la prévention** - En outre, la prévention du harcèlement doit être articulée avec la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les agents. Doivent être associés les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail (CHSCT) et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, assistants et conseillers de prévention, agents chargés de fonctions d'inspection).

La circulaire rappelle par ailleurs que lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui sont signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité peut être engagée devant le juge administratif.

**Affichage recommandé**- La loi du 6 août 2012 n'a pas prévu d'obligation d'afficher, dans les lieux de travail du secteur public, le texte de l'article 222-33 du Code pénal, qui définit le harcèlement et expose les peines encourues. Mais la circulaire incite les employeurs publics à le faire.

**Renforcer la formation** - Enfin, le volet formation doit être renforcé. « En prenant exemple sur les formations relatives à la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur celles relatives à la promotion de la diversité dans la fonction publique, qui comportent un volet concernant la lutte contre les stéréotypes et les discriminations qui y sont liées, il conviendra d'enrichir ce volet de manière à renforcer la prise de conscience des situations de harcèlement sexuel ou moral et la maîtrise du cadre juridique, afin de permettre aux agents rencontrant ces situations, en tant que témoins ou victimes, de saisir les interlocuteurs idoines dans les meilleures conditions », explicite la circulaire.

Tout nouvel entrant dans la fonction publique « pourra recevoir une formation dédiée à ces problématiques ». Et la formation continue, qui devra traiter de la protection de l'agent, de l'obligation de signalement, de la prise en charge de la victime et des sanctions encourues, sera ciblée sur les agents des services de ressources humaines et l'encadrement supérieur et de proximité.

---

## RÉFÉRENCES

[Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#)