

## CHAUD DEVANT !

La Cité scolaire est composée du Lycée des Métiers LDS, dirigé par un nouveau proviseur (septembre 2008), et du collège LDS, dirigé par une principale nommée il y a deux ans. « *Il en résulte que le lycée qui, en sus de l'agence comptable, a de fait la charge de toutes les parties communes (installations techniques, entretien, réparation, restauration, viabilisation) est contraint dans un rôle de prestataire de services, et que les personnels, saturés, ne peuvent satisfaire à l'ensemble des attentes, ce qui n'est pas sans incidence sur leur motivation comme sur l'ambiance générale. Le taux d'absentéisme des agents est de plus en plus important : 7 agents totalisent 164 jours ouvrés en 2007 et 202 jours ouvrés en 2008.* » (Extrait du diagnostic du CE - 01-12-2008).

### CONTEXTE

Au mois de septembre 2008, le CE est souvent sollicité par le gestionnaire de l'établissement à propos de l'ambiance de travail au sein des équipes d'entretien et de cuisine.

Le gestionnaire : « 7 agents sont affectés par la Région : 2 en cuisine et 5 à l'entretien dont 2 OP. Le CG attribue 4 agents au collège. L'an passé, nous avions une équipe du matin et par roulement hebdomadaire 2 agents assuraient l'entretien en fin de journée. Ce système ne « convenait pas aux dames ». Nous avons passé l'année à régler les problèmes d'absentéisme et Mme B. (CE précédant) « n'a jamais rien voulu savoir ». Le précédent chef de cuisine ne dirigeait pas l'équipe de cuisine et les « filles » faisaient ce qu'elles voulaient : quittaient la cuisine à 13h pour aller fumer leur cigarette, tandis que les autres se planquaient dans l'établissement.... »

M. E., nouveau chef de cuisine est chargé de reprendre l'équipe de cuisine en main. Il impose un fonctionnement basé sur les règles d'hygiène et de sécurité selon la méthode HACCP : changement de rythme, fortes exigences et nette amélioration de la qualité des menus. Des commentaires positifs sont énoncés lors du CA du mois de décembre 2008 par les élèves et les parents.

A la mi-septembre 2008, les portes claquent, des cris, des pleurs... plus rien ne semble aller à la cuisine. Suite à ce bruyant incident, le CE organise une réunion où il réunit tous les agents, l'agent chef, le chef cuisinier, le gestionnaire et la principale du collège. L'objet de la réunion est la réorganisation complète des services.

Bon an mal an, les choses se déroulent assez bien. Réaction du gestionnaire : « il (le chef cuisinier) tient le bon bout. Mais il ne doit rien lâcher. »

Au mois de janvier 2009, le CE signale au cuisinier, lors des entretiens professionnels, que les agents, les commensaux, les élèves...se plaignent de sa rudesse et de sa façon de dire les choses. Le CE lui demande de garder les exigences tout en tempérant son attitude intransigeante.

Au mois de mai, le gestionnaire informe le CE de la situation administrative de M. E. : faut-il titulariser M.E. ? Hormis les réserves quant à son management, rien ne s'oppose à son maintien dans l'établissement.

Du mois de janvier 2009 au 19 octobre, aucun incident n'est signalé au proviseur !

## LES FAITS

Le vendredi 23 octobre 2009 à 10h15, veille des congés de la Toussaint, le CE reçoit à sa demande, Mme G. A ce moment, elle est de service à la cuisine. Elle est en pleurs.

De suite, elle déclare : « je n'en peux plus, il est sur moi constamment, il me pousse à bout. Il faut arrêter ça ! J'ai quitté la cuisine en criant « allez vous faire foutre ! ». Je n'aurais pas dû, rajoute-t-elle, mais je n'en peux plus. C'est une personne qui peut être bien pendant 2 minutes et après ça explose. Il est toujours derrière nous. Toujours derrière nous quand on racle les sols. Il cherche à nous rabaisser. Il nous tend des pièges, exemple : tourne les boutons des chauffe-plats pour voir si on fait notre travail correctement ; le comptage à répétition des plateaux repas. Il ne nous laisse pas faire notre travail. Il ne nous écoute pas.

Pourquoi, il est comme ça ? Je ne supporte plus la remise en cause constante de ce que je fais. »

Lors de l'altercation en cuisine (en présence de 3 autres agents), Mme G. précise les propos tenus par M. E. (chef de cuisine) : « si vous n'êtes pas contente, demandez votre mutation ! Changez de service ! Faites votre mutation ! Vous ne savez même pas compter les plateaux, vous êtes des incapables ! ».

Il est 10h45.

### Les protagonistes

**M. E., Chef de cuisine (36 ans)** a fait l'objet d'une mesure de réintégration au lycée LDS à I., le 01 septembre 2008 à titre provisoire.

Les savoirs faire, les compétences techniques et professionnelles semblent solides. Sa première mission a été de "reprenre en main" une équipe d'agents de restauration ayant perdu quelques repères professionnels, voire même le sens de leur mission. Il s'agissait d'ailleurs d'une demande émanant d'une partie de l'équipe de cuisine.

Assez rapidement, Monsieur E. a été critiqué pour son manque de tact, son absence d'écoute, sa rudesse dans les relations, son comportement désagréable envers différents personnels de l'établissement (au moment du service). Le fait de camper sur ses positions ne permet pas le dialogue avec ses collègues.

Malgré les nombreux entretiens de médiation ou d'échange menés par le gestionnaire ou l'agent chef, malgré la formation de M. E. au management et à la gestion des conflits, nous ne constatons pas d'amélioration significative dans les relations entre M. E. et l'équipe de cuisine ; bien au contraire, puisque le climat se détériore au fur et à mesure.

A noter, M. E. entretient de bons rapports avec les chefs d'établissement et les gestionnaires. Son parcours professionnel semble lui conférer une certaine culture de la hiérarchie.

Il souffre d'analgésie congénitale et souffre d'insomnie sévère.


**Mme G., aide de cuisine et agent d'entretien (54 ans)**. De par son emploi du temps, Mme G. ne fait pas parti du trio de base de la cuisine. En effet celui-ci est composé, à côté du chef, de Mesdames A. et H. Cette dernière est une personne très proche de Mme G. et est en arrêt de travail depuis le 10 septembre 2009. Mme G. après son service d'entretien (6h-10h) rejoint celui de la restauration.

Le vendredi 25/09/09 Mme G. est en arrêt maladie jusqu'au 17 octobre, « consécutif à une situation de tension en cuisine. ».

**M. B., agent chef. (37 ans)** Licencié en sciences du management, M. B. souhaite intégrer la DRH de la Région. Ses compétences rédactionnelles hésitantes font qu'il échoue régulièrement aux concours de la FPT. Ceci étant, c'est un agent chef qui connaît très bien son équipe qu'il semble encadrer avec intelligence et pragmatisme.

**Mme H., agent de cuisine (55ans)** Est un pilier de la cuisine. Nommée en 1983, elle est un agent solide et consciencieux. Toujours disponible, elle veut que le service rendu à l'établissement et aux élèves soit le meilleur possible. « Je veux être fière de mon travail ». Très rarement en congé maladie.

**M. S., gestionnaire et agent comptable, (60ans)**. Nommé en 1984, il est une mémoire vivante de l'établissement.

<b>VISITE DE PERSONNEL TITULAIRE</b>	
<b>Spécialité :</b> RESTAURATION	Réalisé par <b>Michel</b>  Conseiller technique restauration
<b>Nom :</b> E.	<b>Prénom :</b> Jean-Michel
<b>Établissement :</b> Lycée LDS	<b>Grade :</b> ATIEE
<b>Né(e) le :</b> 05/02/71	<b>Date de la visite :</b> Jeudi 04 juin 2009
<b>Motif de la visite :</b>	
Visite d'adaptation à la fonction	
<b>Avis du gestionnaire :</b>	
<p>M. E. possède beaucoup de compétences professionnelles, c'est une personne carrée et exigeante. Son principal défaut : ne pas être à l'écoute de ses collaborateurs (son schéma : « le chef a toujours raison ») il manque de dialogue.</p> <p>Monsieur E. s'est investi pleinement dans son travail et participe à toutes les tâches diverses si nécessaire. Il participe à la vie de l'établissement.</p> <p>C'est un bon élément.</p>	
<b>Avis du titulaire :</b>	
<p>Je suis dans un bon établissement et sur un bon poste. Ma prise de poste a été facile car dans mes expériences professionnelles précédentes au rectorat de , j'ai effectué beaucoup de remplacement en cuisine car j'étais contractuel.</p> <p>Aspirations :</p> <p>Étant actuellement détaché du rectorat, je souhaite prochainement intégrer la Région</p>	
<b>Mes observations et conseils :</b>	
<p>Monsieur E. est à l'essai sur ce poste depuis septembre dernier. Pour ma part, il assure pleinement ses missions de chef de cuisine et applique de bonnes techniques professionnelles dans l'ensemble. C'est quelqu'un de sérieux, compétent et dynamique.</p> <p>Son problème, comme le rappelle son gestionnaire, c'est le manque d'écoute de son équipe. C'est un point qui pourra se corriger avec : soit une formation, une remise en cause de lui-même et une acceptation des différences de points de vue.</p> <p>Je conclus que Monsieur E. est un bon professionnel que la région doit garder dans son effectif de personnel TOS, pour à terme pouvoir l'intégrer dans les personnels des établissements scolaires de la région.</p>	

## ELEMENTS FACTUELS

- L'agent-chef réunit 1 fois par mois la totalité des agents (du collège et lycée) ;
- Le chef-cuisinier réunit une fois par semaine voire tous les 15 jours son équipe ;
- Des « fiches de poste » existent depuis 1an à la demande du CE ;
- De 6h à 9h, seuls 3 agents travaillent en cuisine ;
- Mme G. et un autre agent rejoignent la cuisine à 9h ;
- De 11h à 15h, tous les agents sont en cuisine - Pourquoi : pour contrôler le travail des agents ;
- Héritage avant l'arrivée de M.E. aucune cohésion d'équipe n'existait. : un chef de cuisine très laxiste, des agents quittaient la cuisine pour fumer, peut importe l'heure, chacun pour soi ;
- C'est le CE qui demande à M.E. de « reprendre les choses en main » ;
- Le gestionnaire est enferré dans des demandes paradoxales : reprise en main de l'équipe, améliorer la qualité du service, tout en refusant de changer le style de management (absence de confiance vis-à-vis des agents ??? ex : pas de fiche de « poste », pas de rapport écrit...pas de vague !) ;
- Le gestionnaire est aussi l'agent comptable de la cité scolaire ;
- Le gestionnaire met en place des entretiens de re-médiation mais n'en informe que trop rarement le CE ;
- Mme G. est effectivement assez lente dans l'exécution des tâches, mais de bonne volonté;
- Le DRH, comme la Région, répond avec diligence aux sollicitations du lycée ;
- Le chef de cuisine est très impliqué dans la vie du lycée (CVL, CHS, CA, CD) ;
- A une grande maîtrise de la méthode HACCP, reconnue par les services vétérinaires lors d'une visite de contrôle.

17, 19, route de T.  
I.

-----  
☎ 03.  
Fax 03.

### Médiation entre Mme G. et M.E.

#### Compte rendu médiation du 19/10/09

Présent : M. B. (agent Chef, médiateur),  
M. E., (chef de cuisine),  
Mme G. (aide cuisine)

Date : Le 19/10/09 à 8h  
Lieu : petite salle à manger

Le médiateur ouvre la discussion en précisant :

- Avoir souhaité provoquer cette rencontre afin de pouvoir fonctionner au mieux tous ensemble.
- pour harmoniser notre/vos modes de fonctionnement
- qu'avant tout l'un et l'autre vous reconnaissez que chacun a des qualités et notamment des qualités de travailleur avec des compétences techniques et professionnelles reconnues

Toutefois comme je l'ai déjà précisé à M. E. ainsi qu'à l'ensemble des cadres, du moment qu'un agent et de surcroît un agent habituellement efficace se retrouve en situation difficile par rapport à sa situation de travail, c'est que l'encadrement à quelque part failli à ses missions.

Pour amorcer la discussion le médiateur propose à chacun des participants

- dans un premier temps de juste citer les faits (positif ou négatif) qui selon l'un et l'autre ont pu amener cette situation.
- Dans un second temps d'exprimer justement son ressenti par rapport à ces faits
- Puis de chercher un moyen d'aplanir ses tensions et de fonctionner au mieux ensemble ce qui est dans l'intérêt de chacun.

#### Description :

Mme G. a fait apparaître : (elle avait suivant les conseils de l'agent chef écrit les différents éléments positif et négatif de la situation.)

- une pression continuelle
- le chef veut toujours avoir raison
- le chef ne reconnaît pas ses erreurs
- Forme de robotisation
- Très exigeant sur le temps accordé à chaque tâche
- Mme G ; veut fournir un travail de qualité
- Elle se soucie de l'image rendu aux élèves
- Manque de temps par rapport aux nettoyages des « annexes » (vaisselles ...)
- Le chef à de très bonnes méthodes de travail... [Mais beaucoup en parole]
- Une manière de dire les choses ..... [négative]
- L'impression d'un traitement différencié par rapport aux personnes
- A maintenant une hantise de venir en cuisine
- Ancienne réunion des points noirs en cuisine n'a rien fait avancé sur le terrain.

M.E. (Chef de cuisine) a fait apparaître :

- Mme G. n'applique pas les consignes et les méthodes qu'on lui donne pour être efficace dans le travail.
- Que la « robotisation » n'est pas un mode de fonctionnement (ne pas refaire les mêmes gestes systématiquement)

### **Discussion :**

La discussion a fait principalement apparaître :

Les méthodes techniques de travail sont appréciées.

Une certaine hantise de Mme G. d'être séparée de Mme H. qui lui sert un peu de soutien et de repère. Le chef considérant que leur discussion sur lors des actions étant trop « distrayante » pour la production. La communication est sans doute maladroite sur ce sujet.

Le problème de pression semble essentiellement du à la notion de temps imparti pour chaque tâche et aux réflexions répétées faisant suite « aux pratiques non-conforme », ainsi qu'à la manière de le dire. (Style de communication)

Il apparaît que Mme G. a besoin de temps pour intégrer les consignes et les nouvelles données impliquées par sa modification de poste.

La notion de temps et d'explication/ d'organisation est très présente. La répétition/agitation du à une mauvaise ou non intégration de l'ensemble des consignes semble à l'origine de nombreuses remarques et à la création d'un mal être.

Un désaccord profond apparaît sur le fait que le chef de cuisine reconnaisse ou pas ses erreurs. L'échange reste bloqué et chacun campe sur ses positions à ce sujet.

### **Suggestion :**

Afin d'améliorer la communication, et le mode de fonctionnement, par la compréhension des consignes, les protagonistes se mettent d'accord sur le fait de :

- Laisser un temps de réflexion personnelle à Mme G, pour se mettre en œuvre avec ordre et méthode quitte à prendre des notes écrites.
- Améliorer la transmission des consignes, en insistant sur la compréhension de celle-ci notamment en pratiquant la reformulation ou/et la mise en œuvre de la reformulation des consignes attendues.

Il est demandé à Mme G de prendre du recul par rapport aux modes de communication qui se doit de rester cordiale mais peut être induit par une [personnalité] propre.

### **Conclusion :**

La mise en œuvre des suggestions devrait permettre d'améliorer le fonctionnement, et le relationnel ce qui devrait atténuer les formes de pression ressentie.

Une réunion bilan est prévue après une semaine de fonctionnement durant les permanences.

L'Agent Chef :  
M. B.

## Analyse

### □ Dimension juridique

- Règles d'hygiène et sécurité HACCP (cf. p.12)
- Droit FPT : détachement & intégration (cf. p.13)
- Fonctionnement EPLE : Décret 1985 – Autorité du CE sur l'ensemble des personnels état/région (cf. p.14)
- Harcèlement moral (cf. p. 15)
- Mauvaises relations avec les membres de la communauté éducative (cf. p.20)

### □ Dimension morale

#### a. les morales d'acteurs

##### **Morale du chef de cuisine**

- Fort professionnalisme, habité par une **morale de l'obéissance** (cf. p.20)
- Fort professionnalisme dans le respect de sa mission, prenant en compte la pression du temps et l'efficacité des collaborateurs en cuisine, la qualité du service, **morale de l'efficacité** : objectif de « production », devant celui-ci les états d'âme, la psychologie des acteurs ne pèsent pas ;
- Sens des missions au sein d'un service public d'éducation (forte implication au sein de l'établissement : membre du CHS, CVL, CA, Conseil de discipline ;
- Confusion entre autorité et autoritarisme ;
- Volonté du travail bien fait ;
- Revendique son autorité (pouvoir) dans l'espace-temps sanitaire-cuisine, liée à l'obligation de résultats (servir à temps les repas aux élèves) ;
- Analogie entre commandement en cuisine et organisation militaire (concepts et organisation) : nécessité d'un commandement fort et d'un respect absolu des directives, ce point de vue n'est pas négociable, nous sommes bien du côté de la morale.

#### b. Les morales communes

##### **Morale de Mme G.**

- Volonté du travail bien fait, comme pour le chef de cuisine !
- Souhait de reconnaissance, **morale de la dignité, l'égalité de traitement** ;
- **Exigence du respect** de sa personne ainsi que du travail accompli

##### **Morale du C.E.**

- Valeur de la mission de service public d'éducation ;
- Promotion de la **morale commune** : Egal respect et dignité de chacun

## □ Dimension éthique

### 1. Ethiques d'acteurs

#### **Ethique de l'agent-chef**

« Toutefois comme je l'ai déjà précisé à M. E. ainsi qu'à l'ensemble des cadres, du moment qu'un agent et de surcroît un agent habituellement efficace se retrouve en situation difficile par rapport à sa situation de travail, c'est que l'encadrement à quelque part failli à ses missions. » voir page 4 de l'étude de cas.

- s'inclut-il dans ses commentaires dans le rapport : défaillance de l'équipe de direction. Si oui, maladresse dans la formulation mais transparent, si non, loyauté ??

Ethique de la responsabilité, puisqu'il s'inclut dans son commentaire (ensemble des cadres = chef de cuisine et lui-même).

#### **Ethique du Gestionnaire**

- **Ethique de la tranquillité**

#### **Ethique du C.E.**

- Management humaniste ;
- Importance de l'humain en GRH : « par rapport au CE précédent . . . les choses émergent ».

### 2. Recherche des «meilleures décision »

#### 1. Ce qui est bon pour Mme G. :

- Régler le conflit entre elle et le chef de cuisine (médiation assurée par le C.E.) ;
- Sa place en cuisine est-elle pertinente ? Lui assigner un autre poste pourrait créer une forte tension au sein de l'équipe des agents qui ne souhaitent pas travailler en cuisine !

#### 2. Ce qui est bon pour le chef de cuisine :

- Régler le conflit entre mme G et le chef de cuisine
- Formation au management plus cohérente que « Gestion des conflits »

#### 3. Ce qui est bon pour l'équipe de cuisine :

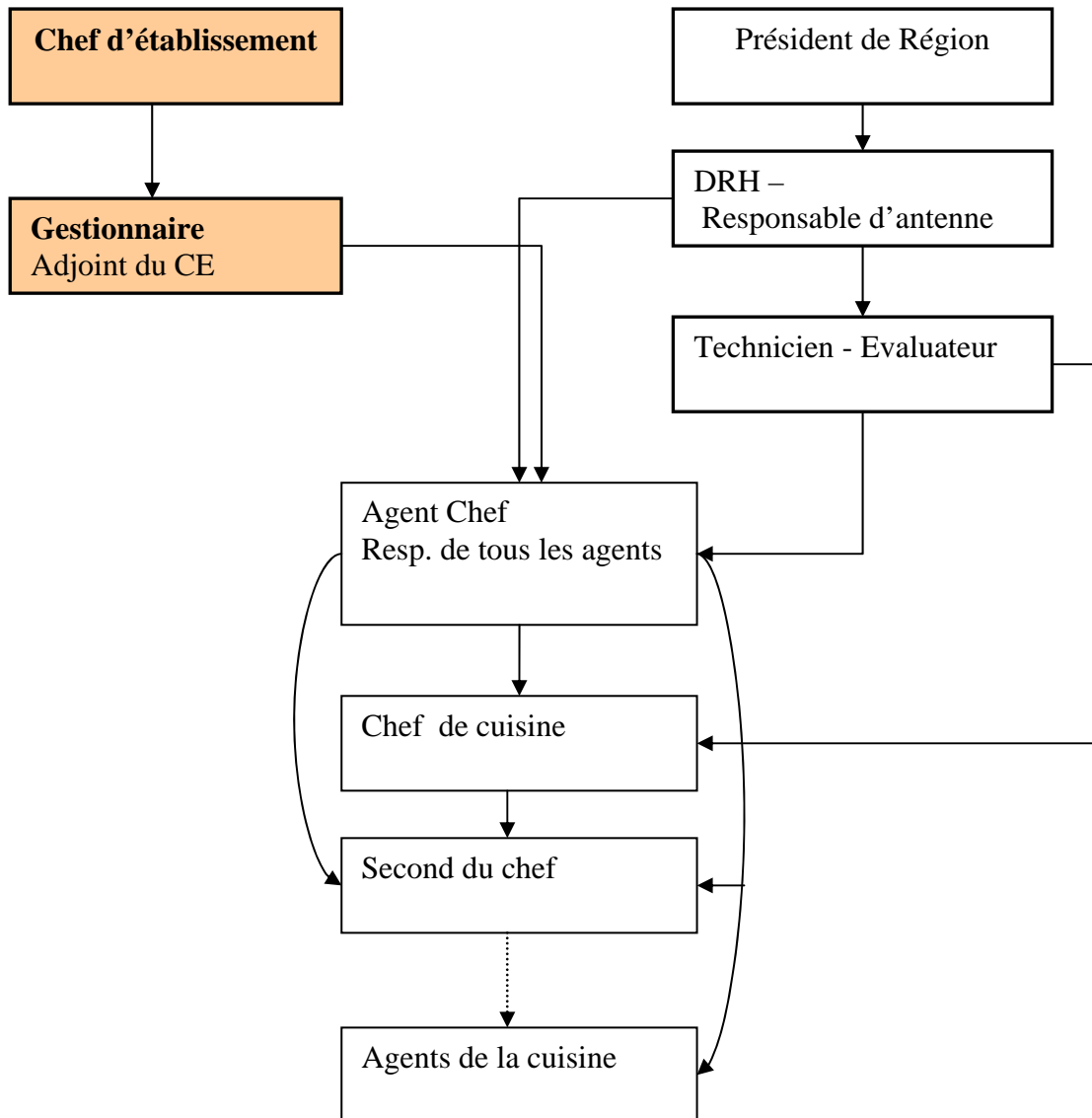
- Faire « refonctionner » l'équipe en améliorant la qualité des relations entre les personnels ;
- Clarifier la ligne hiérarchique : donner sa place au gestionnaire car le chef d'établissement joue les deux rôles à la fois
- Demander un audit à la Région : analyser le fonctionnement de la cuisine (11 personnes pour préparer 330 repas semble exagéré) ;
- Sortir d'un fonctionnement infantile, où les personnels sont « regroupés » aux seules fins de surveillance, pour recréer de la confiance et de la responsabilisation ;
- Régler le conflit entre mme G. et le chef de cuisine.

#### **4. Ce qui est bon pour l'établissement :**

- Faire en sorte que le chef d'établissement a(é)nnonce les valeurs d'une morale commune de l'EPLÉ pour *recréer de la communication*.

Le chef d'établissement a-t-il suffisamment marqué son autorité et ses exigences vis-à-vis du type de management utilisé en cuisine ? Son autorité statutaire suffit-elle par rapport à une autorité de compétence qu'il ne possède pas ?

Ici, l'histoire semble inondée par une double cascade hiérarchique :



Est-ce que la « concentration de chefs » n'est-elle pas un facteur de dilution de l'autorité ? **Trop d'autorités ne tuent-elles pas l'autorité ?**

Le point nodal est là à la fois la question de l'exercice d'une autorité de proximité par rapport à celle, éloignée, exercée par le Président de la Région. De quelle autonomie le chef d'établissement dispose-t-il vis-à-vis du Président ?

De quel type d'autorité le chef d'établissement dispose-t-il sur un personnel nommé et affecté par une collectivité territoriale ? Quelle décision peut-il prendre et comment ?

**Les valeurs en tension** sont celles de **l'efficacité** (tout doit être prêt à midi !) et celle du **respect** de la dignité qu'on doit à toute personne. (Voir page 20)

## **Fin de l'histoire**

1. A 10h45, je téléphone au médecin traitant de Mme G. Au regard des éléments, il se demande s'il ne s'agirait pas d'un cas d'harcèlement moral. Je libère Mme G pour qu'elle se rende immédiatement auprès de son médecin traitant (arrêt de travail du 23/10/09 au 06/11/09, puis jusqu'au 27/11/2009).
2. De suite, je contacte le DRH de la Région pour le tenir informé. Absent, je laisse un message à sa secrétaire.
3. J'informe le gestionnaire et lui demande de ne pas prévenir M.E. que je recevrais qu'à sa demande. Démarche qu'il ne fera pas.
4. Dans l'après-midi, je rédige une note d'information pour le DRH de la Région.
5. A 18h, je discute avec M. B. qui m'informe de la tenue, depuis janvier 2009, de plusieurs entretiens de médiation avec M.E. et Mme A, entre M.E. et Mme G. Je demande une trace écrite relatant ces entretiens ; 5 rapports me seront transmis au retour des congés.

### **Le mardi 27 octobre, le DRH de la Région me contacte. Nous décidons de la mise en place d'entretiens :**

1. le jeudi 05 novembre 2009 entre le CE et le M.E. pour une remise en main propre d'une convocation pour un entretien avec le DRH (mardi 10/11), et de la note d'information,
2. le vendredi 13/11/09 entre le CE, Gestionnaire et DRH avant de recevoir M.E., suivi d'une réunion avec les agents de la restauration ;
3. Débriefing

### **Le jeudi 05 novembre : je reçois M. E.**

Le silence de M.E. est assourdissant. Il ne comprend pas pourquoi M.G. se trouve dans un tel état. « Elle manque de rythme, se fatigue rapidement et n'applique pas les consignes. » Je lui demande de prendre le temps de la réflexion en vue d'apporter quelques éléments d'analyse au DRH.

### **Le mardi 10 novembre : M.E. est reçu par le DRH**

« Aucune avancée ! » M.E. n'a pas donné d'éléments pouvant expliquer la situation. Il souligne encore l'absence de formation, la cadence de travail et la fragilité physique de Mme G..

### **Le vendredi 13 novembre, à l'issue de la réunion il apparaît:**

- que l'ambiance en cuisine est très tendue entre Mme G. et les 3 autres agents (vieilles querelles qui datent d'avril 2009)
- que Mme G. n'arrive pas à suivre le rythme de travail : «ça va trop vite pour moi, je me sens dépassée » ;
- que les autres agents sont très satisfaits du travail de M.E. et qu'elles étaient en attente d'une reprise en main de la cuisine et trouvent les propos de Mme G. "outranciers", ne comprennent pas ce qui s'est produit ce jour là, et trouvent incompréhensibles les griefs énoncés à l'encontre de M. E.,
- que Mme G. est apparue fragilisée depuis l'arrêt de travail de Mme H.

M. E. a pris une seule fois la parole, mais a été interrompu très violemment par Mme G.

M.B. s'adresse à M.E. : « c'est une remarque de M. E. à Mme G. sur l'utilisation d'un mauvais chiffon pour l'essuyage des verres qui a provoqué sa réaction violente. Ne pense-tu pas que cette remarque anodine n'aurait pas dû provoquer une telle réaction ? Mais que c'est plutôt la manière de le dire qui est en cause ? » M.E. répond : « non » !

### Les décisions prises:

- accompagner le retour au lycée de Mme G. (cuisine ?) (entretien entre M.E. et Mme G.) ;
- mise en place d'une « feuille de route » par le DRH avec un premier point de contrôle à la mi-janvier 2010 effectué par le technicien de la Région (reporté au mois de mars 2010) ;
- évaluation au mois de mai (maintien ou non de M. E.) ;
- réflexion autour d'un réaménagement du service de restauration (audit ?) ;
- M.E. devra mettre en place des temps de convivialité (pause café par ex.) et des débriefing en fin de service (une fois par semaine étant un minimum).

### **Depuis...**

M. E. ne comprend toujours pas ce qui s'est passé et remet en cause le manque de formation de certains agents dont Mme G. L'ambiance générale en cuisine semble gagner en sérénité bien que cela semble assez fragile.

Mme G. a repris le travail mais pas en cuisine.

### **Le CE émet l'hypothèse suivante:**

**M.E. est un agent qui privilégie l'efficacité au détriment des relations inter-personnelles. Il effectue les tâches de manière mécanisée et attend la même chose des agents.**

**Ne mettant jamais en cause l'autorité de ses supérieurs, il en attend de même de la part des agents dont il a la charge.**

Pour lutter contre l'absence de rendement, il commence son service une heure avant, soit à 5h.

**Lundi 04 janvier 2010** : Mme G. et tous les agents font leur pause dans leur salle. Mme G. est assise en face de M.E., semble détendue. Mme G. a une nouvelle coiffure !

**Mardi 05 janvier 2010** : le CE a un bref entretien avec Mme G. Elle est toujours sous traitement allopathique. Le CE demande à Mme G. de rencontrer M. E. en présence de l'agent-chef.

**Mardi 26 janvier 2010**, le gestionnaire informe le CE ; « **la cuisine est en ébullition !** »

## ANNEXES JURIDIQUES

### Règles d'hygiène et sécurité HACCP

J.O n° 247 du 23 octobre 1997 page 15437

TEXTES GENERAUX

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PECHE

Arrêté du 29 septembre 1997 fixant les conditions d'hygiène applicables dans les établissements de restauration collective à caractère social

NOR: AGRG9700715A

**Art. 1.** - Le présent arrêté fixe les conditions sanitaires et hygiéniques auxquelles sont soumis les **établissements publics** ou privés **assurant un service de restauration à caractère social**, à titre gracieux ou onéreux, et dont au moins une partie de la clientèle est constituée d'une collectivité de consommateurs réguliers. Sont notamment concernés les **restaurants liés à une administration** ou une entreprise, les restaurants à caractère inter-administratif ou inter-entreprise, **les restaurants scolaires**, universitaires ou **liés à tout établissement d'enseignement**, (...)

**Art. 5.** - Les responsables des établissements mentionnés à l'article 1er **doivent procéder à des autocontrôles réguliers afin de vérifier la conformité des installations et du fonctionnement de leurs établissements aux dispositions du présent arrêté**, ainsi que la conformité des matières premières et produits finis aux critères micro biologiques réglementaires auxquels ils doivent satisfaire, lorsqu'ils existent. Ces autocontrôles doivent notamment porter sur les produits à réception, les conditions de transport et de conservation des aliments, les couples temps/température appliqués aux produits tout au long de leur élaboration, aux points et à la fréquence où l'analyse des risques les a rendus nécessaires. Pour établir la nature et la périodicité des autocontrôles, ils doivent identifier tout aspect de leurs activités qui est déterminant pour la salubrité des aliments, et veiller à ce que des procédures écrites de sécurité appropriées soient établies, mises en oeuvre, respectées et mises à jour en se fondant sur les principes utilisés pour développer le système dit HACCP (analyses des risques, points critiques pour leur maîtrise), en particulier :

1. Analyser et évaluer les risques alimentaires potentiels d'une opération.
2. Mettre en évidence les niveaux et moments (les « points ») de l'opération où des risques alimentaires peuvent se présenter.
3. Etablir lesquels de ces points sont critiques pour la salubrité des aliments (les « points critiques »).
4. Définir et mettre en oeuvre, au niveau de chacun de ces points critiques, des procédures de contrôle permettant de s'assurer de leur maîtrise effective.
5. Définir les actions correctives à mettre en oeuvre lorsqu'un contrôle révèle qu'un point critique n'est plus maîtrisé ou n'a pas été maîtrisé à un moment donné.
6. Définir et mettre en oeuvre des procédures spécifiques de vérification et de suivi de l'efficacité de l'ensemble des procédures ainsi mises en place.
7. Revoir périodiquement, et à chaque modification de l'opération étudiée, l'analyse des risques alimentaires, les points critiques ainsi que leurs procédures de vérification et de suivi.

Pour chacun des risques alimentaires potentiels qui sont mis en évidence, des mesures préventives relevant des bonnes pratiques d'hygiène sont mises en oeuvre.

Les procédures utilisées, dûment documentées, justifiant de l'application du présent arrêté sont conservées à la disposition des services officiels lors du contrôle.

## **Droit FPT : détachement & intégration.**

**L'art. 32 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 prévoit 6 positions :**

[Loi n°84.16 du 11 janvier 1984.](#)

[Décret n°85.986 du 16 septembre 1985](#) modifié par le [décret n°93.1052 du 1er septembre 1993.](#)

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite.

Le détachement est généralement prononcé par arrêté du ministre sur demande de l'intéressé. Il est de plein droit pour :

- ▶ exercer des fonctions de membre du gouvernement ou un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat, du Parlement européen ou pour accomplir un mandat local (dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales).
- ▶ exercer un mandat syndical
- ▶ accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation ou,
- ▶ suivre un cycle de préparation à un concours

### **Les effets du détachement :**

- ▶ le fonctionnaire détaché est placé sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques du service d'accueil
- ▶ sa notation est assurée par le chef de service de l'administration de détachement
- ▶ le fonctionnaire demeure assujéti au pouvoir disciplinaire détenu par le chef du corps d'origine, exercé selon les règles de ce corps. L'autorité de détachement peut lorsqu'elle l'estime nécessaire remettre l'intéressé à la disposition de l'administration d'origine ou prononcer sa suspension.
- ▶ le fonctionnaire conserve son droit à l'avancement dans son corps d'origine. Certains statuts particuliers permettent au fonctionnaire d'avancer également dans le corps de détachement, ceci restant sans conséquence sur sa situation dans son corps d'origine.
- ▶ la mise à la retraite du fonctionnaire détaché intervient normalement lorsque celui-ci a atteint la limite d'âge prévue par les statuts de son corps d'origine.
- ▶ le fonctionnaire perçoit la rémunération de son emploi d'accueil. S'il est détaché d'office, il conserve sa rémunération, si celle du nouvel emploi est moins élevée.

### **Durée et fin du détachement :**

Le décret du 16 septembre 1985 prévoit 2 catégories de détachements :

- ▶ La courte durée : 6 mois maximum. Cette durée est portée à un an pour des détachements à l'étranger ou dans certaines collectivités d'outre-mer. (Détachement non renouvelable).
- ▶ La longue durée : 5 ans au maximum avec renouvellement possible.

A la fin du détachement, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré, immédiatement et au besoin en surnombre, dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Pour le cas de fin anticipée du détachement, le statut prévoit que le fonctionnaire détaché remis à la disposition de son administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, et qui ne peut être réintégré dans son corps d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement jusqu'à sa réintégration dans son administration d'origine.

## **Les 14 cas de détachement**

1. auprès d'une administration ou établissement public de l'État dans un emploi conduisant à pension du Code des pensions ;
2. auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ;
3. pour participer à une mission de coopération au titre de loi du 13/07/72 ;
4. auprès d'une administration de l'État, d'un établissement public, d'une entreprise publique, dans un emploi ne conduisant pas à pension du Code des pensions ;
5. auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général ;
6. pour dispenser un enseignement à l'étranger ;
7. pour remplir une mission d'intérêt général à l'étranger ou auprès d'organismes internationaux ;
8. pour exercer les fonctions de membre du gouvernement, mandat local, ou une fonction publique élective empêchant l'exercice normal de la fonction ;
9. auprès d'une entreprise ou organisme privé ou groupement d'intérêt public pour exécuter des travaux de recherche et d'intérêt national ou assurer le développement de telle recherche ( il faut que le fonctionnaire n'ait pas, dans les 5 dernières années, exercé un contrôle sur l'entreprise ou participé à des marchés avec elle) ;
10. pour l'accomplissement d'un stage ou scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'État, de collectivités locales et de leur Établissement Public ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un de ces emplois ;
11. pour exercer un mandat syndical ;
12. auprès d'un député à l'assemblée ou un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen ;
13. pour contracter un engagement dans l'Armée française ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle.
14. auprès de l'administration d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

## **Fonctionnement EPLE : Décret 1985 - Autorité du CE sur l'ensemble des personnels état/région : congédier ou libérer un personnel TOS**

### **La lecture officielle de la loi de décentralisation du 13 août 2004**

**Les compétences respectives des régions et des départements en matière de restauration et d'hébergement résultent des articles Article L214-6 (Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 art. 82 III, VIII Journal Officiel du 17 août 2004 en vigueur le 1er janvier 2005)**

(...)La région assure l'accueil, la restauration, l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique, à l'exception des missions d'encadrement et de surveillance des élèves, dans les établissements dont elle a la charge. Article L213-2 (Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 art. 82 I, VI Journal Officiel du 17 août 2004 en vigueur le 1er janvier 2005)

Toutefois, pour l'exercice de ces compétences, le président de la collectivité région ou département s'adresse directement au chef d'établissement : Article L421-23

(Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 art. 82 X Journal Officiel du 17 août 2004 en vigueur le 1er janvier 2005)

I (...) les agents de l'Etat ou des collectivités territoriales affectés dans un établissement public local d'enseignement conservent leur statut, sont administrés par la collectivité dont ils dépendent statutairement et **sont placés sous l'autorité du chef d'établissement.**

II - Pour l'exercice des compétences incombant à la collectivité de rattachement, le président du conseil général ou régional s'adresse directement au chef d'établissement. Il lui fait connaître les objectifs fixés par la collectivité de rattachement et les moyens que celle-ci alloue à cet effet à l'établissement. Le chef d'établissement est chargé de mettre en oeuvre ces objectifs et de rendre compte de l'utilisation de ces moyens. (...) Le chef d'établissement est assisté des services d'intendance et d'administration ; **il encadre et organise le travail des personnels techniciens, ouvriers et de service placés sous son autorité.**

## Notion de harcèlement moral

### PROTECTION DU FONCTIONNAIRE

#### Harcèlement moral au travail

NOR : MENH0700398C - RLR : 610-7e

CIRCULAIRE n°2007-047 DU 27-2-2007 (Extraits)

MEN - DGRH B

**BO n°10 du 08 mars 2007**

Après un rappel de la définition du harcèlement moral, la présente circulaire a pour objet de proposer un dispositif de proximité, de prévention, d'alerte et de prise en charge de ce problème. Elle vise également à encourager la mise en place d'actions de formation en ce domaine et à préciser les sanctions auxquelles s'exposent les auteurs de harcèlement.

Cette circulaire s'adresse aux agents en fonction dans les services académiques, les EPLE, les écoles et les établissements publics d'enseignement supérieur, les établissements de recherche sous la tutelle du ministre chargé de la recherche et à l'administration centrale.

### **I - La définition du harcèlement moral au travail**

#### A) La définition législative

Jusqu'en 2002, une protection contre le harcèlement moral pouvait être mise en oeuvre essentiellement dans le cadre de l'article 11 de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

À la suite, notamment, des dispositions de la Charte sociale européenne (révisée) du 3 mai 1996 (1) et de l'adoption de deux directives communautaires prohibant le harcèlement et organisant la protection des victimes (2), la notion de harcèlement moral est apparue en tant que telle dans le statut général des fonctionnaires à la faveur de la [loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002](#) de modernisation sociale modifiée, qui en fait également un délit pénal.

---

(1) "En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les parties s'engagent (...) 2. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements" (art. 26).

(2) Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique et directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

**L'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983** précitée précise désormais la nature et l'origine des agissements de harcèlement moral, ainsi que les sanctions applicables à leurs auteurs. L'injonction de commettre des actes relevant du harcèlement moral est également sanctionnée.

**L'article 6 quinquies dispose que :**

“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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

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

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

**Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.”**

## **B) L'identification du harcèlement moral**

Le harcèlement moral n'est pas aisé à appréhender car il peut se caractériser par diverses actions. Il s'agit d'une **conduite abusive** résultant de propos, **d'agissements répétés** ou d'écrits hostiles sur une relativement **longue période** (plusieurs semaines, voire plusieurs mois) se traduisant, à l'égard de la victime, par **une mise en cause de sa personne** soit directement, soit à travers son travail. Ces pratiques peuvent se traduire par un **isolement professionnel**.

La conjonction et la répétition de tels faits ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail qui peut aboutir à une altération de la santé physique ou mentale de l'agent (anxiété, troubles du sommeil, conduites addictives, atteintes somatiques, dépression, etc.), **compromettre son avenir professionnel** ou **porter atteinte à ses droits et à sa dignité**.

**Tout agent se prétendant harcelé n'est pas forcément victime d'un processus de harcèlement. Le harcèlement moral ne doit être confondu ni avec les reproches exprimés par un supérieur hiérarchique sur sa manière de servir lorsque ces derniers sont fondés, ni avec des tensions interpersonnelles épisodiques entre collègues, ni avec un conflit né d'une différence d'approche d'une question d'ordre professionnel. Il doit également être distingué du stress professionnel et de la pression au travail.**

**Il convient de rappeler que le harcèlement moral ne présuppose pas de relation hiérarchique** entre la victime et l'auteur des agissements délictueux. Les plaintes, avérées ou non, mettent en cause indifféremment des supérieurs hiérarchiques, mais également des collègues de travail ou des subordonnés.

## **II - La prévention du harcèlement moral au travail**

### **IV - La médiation et les autres recours**

### **VI - Les sanctions**

**A) Les sanctions administratives**

**B) Les sanctions pénales**

**L'article 222-33-2 du code pénal**, inséré par l'article 170 de la **\*loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002**, prévoit que “le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant 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 est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende".

### **Le harcèlement moral dans la fonction publique : du bon usage des voies procédurales, par Christelle Mazza (extraits)**

<http://www.village-justice.com/articles/harcèlement-moral-fonction,5143.html>

Le droit français a introduit le harcèlement moral dans la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, créant les articles 222-33-2 du code pénal et L. 122-49 à L. 122-53 du code du travail (aujourd'hui codifiés aux articles L. 1152-1 et suivants du code du travail).

Jusque là, le droit sanctionnait le harcèlement sexuel, peut-être plus aisément identifiable, mais rien ne venait reconnaître l'existence juridique du harcèlement moral.

**Ainsi, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite Le Pors, a initialement défini le harcèlement sexuel dans son article 6ter.**

La loi de modernisation sociale a créé sur ce modèle l'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 disposant :

*« 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.*

*Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :*

*1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;*

*2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;*

*3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.*

**Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.**

*Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »*

#### **1) Diagnostiquer le harcèlement moral**

**Toutes les situations de travail humiliantes ou dégradantes ne sont pas pour autant des situations de harcèlement moral.**

Le critère essentiel est la **répétition**.

Les situations de harcèlement moral s'inscrivent **dans la durée**, au quotidien, pendant des semaines, des mois, parfois des années.

Le harcèlement moral se manifeste par des **dégradations de relations interprofessionnelles** entre **collègues de même rang hiérarchique**, de supérieur hiérarchique à subalterne, plus rarement de subordonné à supérieur hiérarchique, souvent d'un groupe de dirigeants sur un agent en particulier, par omission, abstention, complicité, indifférence aux faits actifs de l'un d'entre eux.

Le harcèlement moral se traduit par un acharnement verbal et/ou comportemental répété **entraînant la désorganisation du travail de la victime**. L'agresseur cherche à pousser l'agent à la faute, le repousse sur ses retranchements, **lui ôte toute initiative** et le met partiellement ou totalement à l'écart.

Dans le cas d'une **relation supérieur hiérarchique/subordonné**, cas le plus fréquent, le harcèlement moral pourra se traduire par :

- ▶ **Une surveillance tatillonne** du travail, sollicitant la remise de rapports très fréquents pour des tâches mineures,
- ▶ **Des ordres contradictoires**, une réorganisation du travail permanent dont l'agent n'est jamais tenu informé,
- ▶ **L'octroi de missions impossibles à réaliser**, de délais impossibles à tenir afin de prouver une insuffisance professionnelle,
- ▶ Une mise au placard,
- ▶ Le transfert des responsabilités de l'agent à un stagiaire moins expérimenté, la mise à l'écart de ses missions habituelles,
- ▶ Des **propos humiliants** en présence de subordonnés en vue de discréditer l'autorité de l'agent dans son équipe,
- ▶ La manifestation d'une irritabilité en présence de l'agent, le fait de lui couper la parole ou de l'invectiver brutalement et quotidiennement devant ses collègues,
- ▶ Le fait de lui ôter tout pouvoir de signature, de mettre en doute son honnêteté après des années d'ancienneté et une notation irréprochable,
- ▶ Le fait de diminuer sa notation et d'entraîner l'échec de toute avancée promotionnelle,
- ▶ **Le fait de se moquer de l'agent ou d'en faire l'objet de dérision, colportant de fausses rumeurs ou des insinuations malveillantes**,
- ▶ Le fait de ne donner aucun poids ni aucun intérêt à ses propos, ses notes ou son travail,
- ▶ En bref, **l'humilier**.

La jurisprudence du Conseil d'Etat a récemment illustré l'article 6quinquies de la loi Le Pors dans un arrêt du 24 nov. 2006, Madame B. n°256313 : *« les relations de celle-ci avec sa hiérarchie et notamment avec la responsable de ce service se sont rapidement dégradées (...) multipliant à cette occasion les consignes inutilement tatillonnes y compris pour les tâches les plus simples dans lesquelles la requérante a été progressivement confinée ; que celle-ci a vu son comportement et ses capacités professionnelles systématiquement dénigrés, dans des termes souvent humiliants pour un agent de son ancienneté et son honnêteté mise en doute à plusieurs reprises, sans que jamais une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle ou de sanction disciplinaire ait été engagée à son encontre selon les formes et avec les garanties prévues par son statut ; (...) que d'autre part, alors même que Mme B., à de nombreuses reprises, attiré l'attention du directeur de l'Office(...) sur ces difficultés, il ne résulte pas de l'instruction qu'aucune mesure ait été prise pour mettre un terme à cette situation, qui a conduit au placement de la requérante en congé de maladie pour un état dépressif (...) ont excédé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. »*

A noter que dans cet arrêt, la responsabilité de l'administration du fait des agissements de l'agent harceleur a été atténuée par le comportement de la victime qui, conclut l'arrêt, a contribué par sa riposte et son attitude à la dégradation des relations de travail. Situation qui peut paraître injuste quand au quotidien, la seule arme dont peut disposer l'agent victime de harcèlement moral est la résistance à l'oppression par

des moyens souvent irrationnels et exagérés, certes...mais faut-il les condamner quand ils sont l'expression d'une terrible souffrance...

L'agent victime doit en conséquence n'avoir absolument rien à se reprocher sur le plan professionnel s'il veut voir son recours aboutir jusqu'au bout, dans un contexte où tout sera mis en œuvre pour le pousser à la faute. Pas jusqu'à un certain point cependant, l'article 28ter de la loi le Pors obligeant les fonctionnaires à ne pas exécuter « *les ordres manifestement illégaux et de nature à compromettre gravement un intérêt public.* »

Si les textes sont clairs quant aux possibles abus d'autorité, la juste mesure, au quotidien, ne sera pas toujours aisée à trouver. Certains schémas managériaux sont encore liés à un exercice culturel archaïque de la gestion des relations professionnelles, plus qu'au harcèlement moral. Certaines situations professionnelles dans des secteurs comme la police ou l'hôpital, connaissant des situations d'urgence extrêmes, seront extrêmement complexes à qualifier.

### **Les faits reprochés doivent, selon la loi, aboutir à des situations :**

- ▶ Portant atteinte aux droits et à la dignité de l'agent victime,
- ▶ Altérant sa situation physique ou mentale,
- ▶ Contribuant à menacer son avenir professionnel.

Les arrêts de travail répétés pour dépression et les disparités ou manques de concordance dans les notations administratives seront autant de preuves à avancer au soutien du préjudice subi du fait du harcèlement moral. L'atteinte aux droits et à la dignité seront plus difficile à prouver.

Le succès du recours réside évidemment dans les preuves que l'agent pourra constituer au cours des semaines ou mois que durera le harcèlement.

### **2) Constituer des preuves**

Le harcèlement moral ne pourra être soutenu que par des témoignages, en complément des certificats de psychiatres ou médecins attestant d'une mise sous emprise puis le cas échéant d'une dépression. (...)

### **3) Exercer son recours**

(...)

### **En contentieux administratif et concernant ce type de litige, il est possible :**

- ▶ Soit d'exercer un recours pour excès de pouvoir sollicitant l'annulation d'une décision portant préjudice à la victime,
- ▶ Soit d'exercer un recours en plein contentieux subjectif visant à actionner la responsabilité de la personne publique et à solliciter des dommages-intérêts.

Dans le premier cas, il faut avoir une décision à attaquer. Dans le second, il faut impérativement former une demande préalable auprès de l'administration qui liera le contentieux devant le juge du fond.

Il est possible de solliciter, dans le cadre du recours pour excès de pouvoir, une demande de dommages-intérêts pour le préjudice subi du fait de la décision litigieuse. Mais une demande préalable doit également être formée.

Dans le cas d'une situation de harcèlement moral, il n'y a aucune décision à attaquer, les faits relevant de la responsabilité de la personne publique. Cependant, un recours en plein contentieux sera souvent complexe, les preuves étant difficiles à réunir.

Il convient en conséquence dans un premier temps par exemple de demander la mise en œuvre de la protection fonctionnelle de l'article 11 de la loi Le Pors, disposant : « la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. » Cet article vise à protéger les agents publics des faits de tiers mais aussi d'autres fonctionnaires.

Dans le cadre de cette demande, il sera opportun de solliciter une enquête administrative afin d'impliquer la hiérarchie.

Lorsque l'administration remettra ses conclusions à l'agent victime ou à son conseil, ce rapport sera constitutif d'une décision en relation avec la situation personnelle de cet agent, décision susceptible d'être contestée et de faire l'objet d'un recours si elle est défavorable.

L'article 23 de la loi n°2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives dispose que « *les recours contentieux formés par les agents soumis aux dispositions des lois n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et n°72-662 du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle sont, à l'exception de ceux concernant leur recrutement ou l'exercice du pouvoir disciplinaire, précédés d'un recours administratif préalable exercé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.* »

L'application de ce texte est subordonnée à l'entrée en vigueur des décrets d'application. **Si le décret concernant le statut militaire est paru, celui sur la fonction publique se fait toujours attendre, laissant ce texte sans existence.** Cependant, l'exercice d'un recours administratif préalable paraît opportun stratégiquement et permettra en tout état de cause d'éviter toute discussion quant à l'application de ce texte.

(...)

Le recours à l'article 6 quinquies ne doit pas être abusif pour qu'en soit préservé le sens et l'essence, il doit cependant être mis en œuvre chaque fois qu'il doit l'être afin que changent aussi les comportements.

Il restera toujours à l'agent public la voie pénale, mais à utiliser avec beaucoup de précaution. Les exigences en matière de preuve seront tout aussi élevées, un classement sans suite pour insuffisance de preuve pourrait réduire toutes chances de succès de juste réparation devant le juge administratif qui culturellement reste aussi le juge naturel de la fonction publique. Pour autant, la gravité des faits reprochés peut très bien conduire l'agent à saisir à la fois le juge pénal et le juge administratif, la sanction pour l'agent harceleur étant alors extrêmement lourde tant en termes de réparation que d'avancée de carrière.

Christelle Mazza <http://www.actes-types.com/blog/chr...>

## Mauvaises relations avec les membres de la communauté éducative

On pense aux arrêts du TA de Melun du 24.01.2006 (**Brutalité morale à l'égard des élèves – Mauvaises relations avec les membres de la communauté éducative – Blâme – Absence d'erreur manifeste d'appréciation**), in n°104 de la Lettre d'Information Juridique – avril 2006, page 16 et de la CAA de Nantes des 30.06.2006 et 20.06.2006 (**Déplacement d'office – Manière de servir - Manière d'enseigner ; Suspension de fonctions – Intérêt du service – Autorité compétente – manière de servir – Manière d'enseigner – Elèves et parents d'élèves**) in LIJ n°109 de novembre 2006, page 12.

« Cette pression (stress permanent) est exacerbée par la nature des relations de travail entre le chef et ses équipes, gouvernés par une dynamique que l'on retrouve que très rarement aujourd'hui dans d'autres entreprises. (...), rares environnements de travail politiquement incorrects... On ne peut qu'être frappé par l'apparente contradiction entre « liberté créatrice » totale du chef et son absolu pouvoir de commandement d'un côté, et, de l'autre, les exigences rigoureuses qui pèsent sur ses équipes. **Au comportement autoritaire, voire agressif du chef s'opposerait ainsi, à première vue, la totale obéissance que l'on attend des subordonnés.** » (...)

« La brigade », est inspirée de l'organisation militaire. La structure de commandement qui prévaut dans les cuisines est parfaitement adaptée à la situation d'urgence permanente qui est le lot quotidien (...)

Katharina Balazs, *Ils ont des étoiles ! Quand les grands chefs nous livrent leurs recettes de leadership*, Pearson, Village mondial, Paris, 2009, lire les pages 149 à 152.