

Dénonciation du Harcèlement Moral par un agent : la dénonciation des faits graves ne doit pas être entravée par des mesures disciplinaires inappropriées

Dans [l'arrêt du Conseil d'État du 25 septembre 2024 \(n°467001\)](#), une adjointe administrative de deuxième classe, a été sanctionnée par un blâme pour manquement à son devoir de réserve après avoir dénoncé des faits de harcèlement moral par courriel à plusieurs élus de la commune. Le Conseil d'État a annulé cette sanction, en rappelant les principes suivants :

Principes fondamentaux :

Droit à dénonciation : les fonctionnaires ont le droit de dénoncer des faits de harcèlement moral dont ils sont victimes ou témoins. Ce droit ne peut entraîner de sanction disciplinaire, sauf si la manière dont ces faits sont dénoncés constitue un manquement à leurs obligations déontologiques.

Devoir de réserve : ce devoir impose aux fonctionnaires de faire preuve de modération et de retenue dans leurs propos, même lorsqu'ils dénoncent des agissements graves, comme le harcèlement moral. Toutefois, ce devoir doit être apprécié au regard des circonstances spécifiques dans lesquelles l'agent s'exprime.

Analyse du Conseil d'État

Le Conseil d'État a jugé que, dans ce cas particulier :

-L'agent avait déjà tenté d'alerter sa hiérarchie sans succès,

-Le courriel, bien que rédigé en termes vifs, avait été adressé à des élus qui connaissaient la situation.

-Les termes employés et la diffusion du message au-delà de sa seule hiérarchie ne constituaient pas un manquement à son devoir de réserve, compte tenu du contexte de harcèlement moral qu'elle subissait.

Conclusion :

Le Conseil d'État a considéré que la sanction infligée l'agent était disproportionnée et a annulé le blâme. Cet arrêt souligne l'importance de concilier le droit des fonctionnaires à dénoncer des faits graves avec leurs obligations déontologiques, tout en tenant compte des circonstances spécifiques et du comportement de l'administration concernée. Cet arrêt réaffirme également que les sanctions disciplinaires doivent être proportionnées et justifiées par les faits reprochés, surtout lorsque les fonctionnaires exercent leur droit légitime à dénoncer des situations de harcèlement moral

[Décision n° 467001 - Conseil d'État](#)

Conseil d'État N° 467001 ECLI:FR:CECHS:2024:467001.20240925 Inédit au recueil Lebon 3ème chambre M. Stéphane Verclytte, président M. Nicolas Jau, rapporteur Mme Marie-Gabrielle Merloz, rapporte...

<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2024-09-25/467001>



Un levier de performance pour les collectivités territoriales

Investir dans la santé mentale ne se limite pas à prévenir les risques de dégradation de l'état de santé des agents. C'est aussi et surtout un véritable levier de performance pour les employeurs publics. Les collectivités qui s'engagent activement à prendre en compte la santé mentale de leurs agents constatent des améliorations significatives en termes de climat social, de motivation et de productivité. Les agents qui se sentent écoutés et accompagnés à travers des dispositifs de prévention et de soutien psychologique sont plus enclins à s'investir pleinement dans leurs missions. Par exemple, le programme d'accompagnement psychologique 'Bien-être au Travail' mis en place par la Ville de Nantes a montré des résultats positifs, avec une baisse de 15 % de l'absentéisme sur une période de deux ans.

En considérant ces aspects, la prévention des risques psychosociaux et l'accompagnement psychologique des fonctionnaires peuvent également réduire les absences liées aux arrêts maladie de longue durée. Moins d'arrêts maladie signifie une continuité accrue du service public et une meilleure qualité des prestations. Cela entraîne également une réduction des coûts supplémentaires liés au remplacement des personnels absents.

Quelles actions concrètes entreprendre ?

Pour prendre en compte les problématiques de santé mentale des agents, plusieurs actions concrètes peuvent être mises en place par les employeurs locaux :

-Formation des cadres : les managers de proximité doivent être formés à la détection des signaux faibles et à la gestion des équipes en présence de facteurs de stress.

-Mise en place de cellules d'écoute : offrir des dispositifs d'écoute accessibles aux agents, en lien avec des psychologues du travail, permet de créer un espace sécurisant d'où peuvent émerger des solutions adaptées.

-Promotion de la qualité de vie au travail (QVT) : la mise en place d'initiatives favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, la flexibilité horaire, et des aménagements raisonnables sont des leviers efficaces pour éviter le stress chronique.

-Concertation et dialogue social : les organisations syndicales doivent être impliquées dans la réflexion sur les dispositifs de prévention des risques psychosociaux afin d'établir un climat de confiance au sein de la collectivité. Par exemple, la participation des syndicats à la mise en place de cellules de médiation a permis de réduire significativement les conflits interpersonnels et de renforcer la communication entre les agents et la direction.

Une approche Gagnant-Gagnant

Prendre en compte la santé mentale est non seulement un devoir éthique envers les agents, mais aussi une démarche avantageuse pour les employeurs publics. La qualité de vie des agents se répercute directement sur la qualité des services rendus aux citoyens. Il ne s'agit pas d'une dépense supplémentaire, mais bien d'un investissement à long terme, avec des retours clairs : baisse de l'absentéisme, amélioration des performances collectives et attractivité accrue de la fonction publique locale.

La santé mentale est un enjeu majeur pour le futur des collectivités et pour l'amélioration du service public. En agissant aujourd'hui, les employeurs préparent un avenir où la fonction publique pourra répondre de manière encore plus efficace et humaine aux besoins des citoyens.

