

Des raisons psychiatriques invoquées pour écarter un maître nageur.

En Alsace, un fonctionnaire face à un management de folie

C'est une histoire de fous. Une histoire de harcèlement moral au travail dans la fonction publique territoriale qui dure depuis 1988. C'est l'histoire d'un maître nageur à qui son employeur, la mairie de Saverne (Bas-Rhin), avait fait des promesses d'évolution professionnelle. Promesses jamais tenues. A partir de ce moment-là, l'histoire d'Etienne Schmitt perd toute mesure. De «placardisation» en internement psychiatrique, de congés longue maladie jusqu'à une révocation de la fonction publique, son trajet illustre l'impasse dans laquelle aboutissent les fonctionnaires qui s'estiment victimes de harcèlement moral. Car la loi du 17 janvier 2002 qui condamne ces pratiques, y compris dans la fonction publique, semble assez inopérante (lire ci-dessous). Le texte laisse la place à un règlement brutal des situations par décisions des «comités médicaux», instances départementales chargées d'évaluer l'aptitude des fonctionnaires et pouvant se transformer en «machines à exclure».

Guerre de tranchées. Maître nageur, Etienne Schmitt, recruté en 1988 par la mairie de Saverne, est rapidement titularisé. Mais sa promotion au poste de chef du service des sports de la ville n'arrive jamais. Un litige qui pourrait se régler en quelques réunions vire en guerre de tranchées, selon Adrien Zeller, président UMP de la région Alsace et, à l'époque, maire de Saverne. «Nous avons essayé de l'intégrer aux équipes, se défend l' élu. Mais il refusait toute collaboration, toute autorité.»

L'arsenal juridique de la fonction publique qui permet d'écarter de son poste un fonctionnaire que l'on juge malade, notamment sur le plan psychiatrique, se met alors en route. Le comité médical départemental, dans lequel siègent des experts psychiatres de l'administration, peut décider de le déclarer «inapte» et de le mettre en congé forcé pendant six mois, renouvelable. A terme, l'employeur peut le faire déclarer définitivement inapte par ce même comité médical. D'où un départ anticipé en retraite dans le meilleur



Harcèlement moral: défense à deux vitesses

Le statut des agents publics rend difficile l'application de la loi de 2002.

Les associations chargées d'aider les victimes de harcèlement moral affirment que la moitié des cas qu'elles ont à traiter proviennent de la fonction publique. Or la loi de janvier 2002 qui punit le harcèlement s'applique aussi dans l'administration mais moins efficacement que dans le privé. En effet, dans une entreprise privée, en cas de sanction, la loi prévoit l'appel à un médiateur pour prévenir toute récidive, et les prud'hommes hésitent de moins en moins à sanctionner les bourreaux ordinaires du boulot. Chez les fonctionnaires, tout est plus complexe. D'abord, ils ne peuvent pas déposer de recours devant les prud'hommes, il leur faut aller devant les tribunaux administratifs. «Les juges publics détestent avoir à gérer ces contentieux,

explique un avocat spécialisé. Et comme ils sont surchargés de travail ces affaires toujours un peu complexes traînent des années. Les gens restent au placard, quand ils ne craquent pas.» Les syndicats, eux aussi, n'aiment pas s'impliquer dans ces conflits. «C'est souvent parole contre parole, dit une représentante Interco CFDT. Mais on apprend à se battre sur ce front-là aussi.» L'administration bénéficie de plus d'une autre arme pour écarter les gêneurs: la maladie de longue durée. Des arrêtés censés protéger les salariés en difficulté, mais qui sont souvent utilisés pour écarter des fonctionnaires. L'administration préfère continuer à les payer à rien faire, plutôt que de réfléchir à l'aménagement des postes de travail ou à un management différent. Or les commissions de réforme ou

les comités médicaux chargés de se prononcer sur l'aptitude des agents privilégient rarement le maintien en activité. Une enquête du magazine *Santé et Travail* (juillet 2004) révélait ainsi que, en dépit de l'indépendance des médecins qui siègent dans ces instances, «l'administration sait très bien repérer les experts qui déclarent facilement les gens inaptes. Elle choisit l'expert en fonction du sort réservé à l'agent». Et ces avis ne sont pas susceptibles de recours. C'est la décision finale de l'administration – qui suit ou non l'avis de la commission – qui, elle, est attaquant. Mais bien souvent les agents laissent tomber. «Une fois que vous êtes catalogué fou, donc incapable de rester à votre poste, vous n'avez pas toujours la force de vous battre», note un avocat.

des cas. Ou une révocation, c'est-à-dire une exclusion de la fonction publique sans traitement, dans le pire. «Dans le secteur privé, un arrêt maladie est protecteur pour le salarié», note maître Delattre, l'avocat d'Etienne Schmitt. Dans le public, c'est tout le contraire. La maladie est un moyen de se débarrasser des gens, et les décisions sont sans appel.» L'avocat, qui est chargé de nombreuses affaires de harcèlement moral dans la fonction publique, a eu l'occasion de noter l'effet pervers de ces arrêts maladie d'office: «Les gens sont catalogués comme fous, ils ont une étiquette difficile à porter quand ils retournent à leur travail.» Face à l'importance des expertises psychiatriques devant ces comités médicaux, l'avocat a décidé de travailler lui-même avec un psychiatre. Afin d'être plus armé pour affronter des décisions médicales.

Recours. Etienne Schmitt, de son côté, a contesté toutes les décisions prises par la mairie, avec une infatigable énergie, proche de l'obsession. Pourquoi ne pas avoir décidé de partir si la situation était aussi intenable? «J'en avais aucune raison de le faire», explique-t-il aujourd'hui, toujours lesté d'une valise pleine de documents. «Je ne voulais pas perdre mon emploi.» En 2002, le vote du texte de loi sur le harcèlement moral lui redonne espoir: il réclame à la mairie une indemnisation à l'amiable pour ce qu'il estime avoir subi entre 1988 et 2000. L'affaire est toujours en cours devant le tribunal administratif de Strasbourg. Un autre recours devrait être introduit devant la Cour européenne des droits de l'homme, notamment pour la longueur de la procédure administrative, douze ans à ce jour sans qu'aucune décision ne soit prise.

Zeller, lui, préfère minorer toute cette histoire. «C'est trop facile d'imaginer la lutte d'un David fonctionnaire contre le Goliath de la mairie, dit-il. Ce n'est pas un salarié maltraité, c'est un malade qui doit être traité comme tel.» Reste la question: un employeur est-il en droit de juger de l'état de santé de son salarié? ◆

M.Gr.

MURIEL GREMILLET