

## DEC201698DRH

### Décision portant sanction disciplinaire à l'encontre de M. X

#### Le Président-Directeur général du Centre National de la Recherche Scientifique

**Vu** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat ;  
**Vu** le décret n°82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;  
**Vu** le décret n°82-993 du 24 novembre 1982 modifié portant organisation et fonctionnement du CNRS ;  
**Vu** le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 modifié fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques ;  
**Vu** le décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat ;  
**Vu** le décret n°84-1185 du 27 décembre 1984 modifié relatif aux statuts particuliers des corps de fonctionnaires du CNRS ;  
**Vu** le décret du 24 janvier 2018 portant nomination de Monsieur Antoine Petit aux fonctions de président du CNRS ;  
**Vu** l'avis émis par la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des directeurs de la recherche, réunie le 9 septembre 2020 en formation disciplinaire ;

Considérant que l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée dispose que : « *Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale* » ;

Considérant que M. X, directeur de recherche de classe exceptionnelle, est affecté au sein du [...] qu'il dirige et qui est rattachée au CNRS et à [...];

Considérant que le comportement de M. X a été signalé, le 5 septembre 2019, à la responsable du service [...] de [...] par Mme Y, salariée de [...] et manager d'un projet de recherche coordonné par M. X et M. Z ;

Considérant que compte tenu des faits rapportés et de la situation du [...] une instruction conjointe a été menée par le service des ressources humaines de la délégation régionale [...] du CNRS et la direction des ressources humaines de [...], instruction dans le cadre de laquelle dix-sept personnes, dont Mme Y et M. X, ont été reçues en entretien de septembre 2019 à mars 2020 ;

Considérant qu'il ressort du rapport du 8 juin 2020 remis à la suite de cette instruction que M. X a eu, depuis 2015, un comportement consistant en des propos et des gestes à connotation sexuelle répétés (contacts physiques répétés comprenant des caresses et des bises, propos déplacés, cadeaux inappropriés dans un contexte professionnel) intervenu de 2015 à 2019 à l'égard de plusieurs collaboratrices, et que ce comportement, qui a eu pour effet de mettre ces collaboratrices dans une situation humiliante et offensante, a conduit certaines à être en arrêt maladie ;



Considérant que compte tenu de la gravité des faits en cause, M. X a été suspendu de ses fonctions à compter du 11 juin 2020 ;

Considérant qu'il ressort de l'avis de la CAP réunie le 9 septembre 2020 sur la situation de M. X, que M. X a reconnu avoir eu notamment, à l'égard de plusieurs collaboratrices, dont certaines sous sa supervision hiérarchique, un comportement tactile constitué par des gestes répétés (contacts physiques, bises), mais qu'il en a nié la connotation sexuelle ;

Considérant qu'il ressort également de l'avis de la CAP réunie le 9 septembre 2020 sur la situation de M. X que la CAP, après examen du dossier et audition de M. X et des témoins cités par l'administration et par M. X, a retenu comme établis les faits suivants : « M. X a eu, à l'égard de plusieurs collaboratrices dont certaines sous sa supervision hiérarchique, un comportement constitué par des propos et des gestes répétés (contacts physiques, caresses, bises), à connotation sexuelle, [qu'il] a développé sur plusieurs collaboratrices une emprise psychologique et leur a imposé une proximité ressentie par celles-ci comme ayant pour objet de déboucher sur une relation intime non souhaitée [et qu'il] a placé plusieurs collaboratrices dans une situation humiliante et offensante, certaines ayant été placées en arrêt de maladie » ;

Considérant qu'il ressort ainsi de cet avis et des éléments du dossier, que M. X a eu, depuis 2015, à l'égard de plusieurs collaboratrices dont certaines sous sa supervision hiérarchique, un comportement constitué par des propos et des gestes à connotation sexuelle répétés (contacts physiques répétés comprenant des caresses et des bises, propos déplacés et intrusifs, cadeaux inappropriés dans un contexte professionnel) et que ce comportement a été ressenti par celles-ci comme ayant pour objet d'imposer une proximité visant à déboucher sur une relation intime ;

Considérant également qu'il ressort de l'avis de la CAP et des éléments du dossier que le comportement de M. X a eu pour effet de déstabiliser psychologiquement et de mettre certaines de ses collaboratrices dans une situation humiliante et offensante, ce qui a conduit certaines à être en arrêt maladie ;

Considérant qu'il ressort également du dossier que M. X n'a pas rempli de manière satisfaisante ses fonctions managériales en mettant en difficulté ses collaborateurs dans l'exercice de leurs missions ;

Considérant que les faits reprochés à M. X sont suffisamment établis par des témoignages crédibles et concordants recueillis au cours des entretiens menés dans le cadre de l'instruction des faits, et des auditions devant le conseil de discipline ; et que ses agissements ont été répétés à l'égard de plusieurs personnes ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. X a commis des faits de harcèlement sexuel ;

Considérant que par son comportement, M. X a manqué aux obligations de respect et de dignité qui s'imposent à tout fonctionnaire et, a porté atteinte au bon fonctionnement du service ;

Considérant que la fonction de directeur d'unité de M. X, qui implique un rapport de hiérarchie avec les personnels du laboratoire, constitue un facteur aggravant aux faits reprochés ;

Considérant que le comportement fautif de M. X est de nature à justifier une sanction disciplinaire ;

## DECIDE

### Article 1<sup>er</sup>



M. X (numéro de matricule SIRHUS n°[...]), directeur de recherche de classe exceptionnelle du CNRS, affecté au sein du [...], relevant de la délégation régionale [...] est exclu de ses fonctions pour une durée de 12 mois assortie d'un sursis de 6 mois à compter de la notification de cette décision.

## Article 2

Une reproduction anonymisée de cette décision sera publiée au bulletin officiel du CNRS.

Fait à Paris, le

Le Président-Directeur général

Antoine Petit

Conformément à la réglementation en vigueur, vous avez la possibilité, si vous le désirez, dans le délai de deux mois, à compter de la date de la notification de la présente décision :

- soit de vous pourvoir contre celle-ci devant le tribunal administratif,
- soit, de former préalablement à toute action en justice un recours gracieux ou hiérarchique. Dans ce cas, vous disposeriez, pour vous pourvoir devant le tribunal administratif, d'un délai de deux mois commençant à courir :
- en cas de lettre rejetant votre recours, à la date de réception de cette lettre,
- en cas de non réponse à votre recours pendant deux mois, à la date d'expiration du deuxième mois.

