

Le harcèlement moral au travail

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Selon la loi du 17 janvier 2002, 3 éléments permettent de caractériser le harcèlement moral :

- **Des agissements répétés.**
- **Une dégradation des conditions de travail.**
- **Une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale, ou à l'avenir professionnel du salarié.**

Les comportements les plus souvent incriminés, tels qu'ils ressortent de la jurisprudence, peuvent être regroupés en trois catégories.

- ◆ Les problèmes relationnels au travail : isolement, agression, discrédit.
- ◆ La manipulation du travail en termes de **privation ou de surcharge**, l'absence de reconnaissance.
- ◆ Les atteintes directes à la personne en tant qu'individu (vie privée, santé, discrédit).

Comment se manifeste le harcèlement moral

Le harcèlement moral au travail se manifeste sous des formes nombreuses, sournoises, répétitives et diversifiées, parfois difficilement visibles par l'entourage.

Les principaux signes précurseurs de harcèlement moral au travail :

Le harcèlement moral au travail peut

commencer de façon anodine, souvent par le refus de la différence, à la limite de la discrimination, et se propager ensuite **insidieusement**.

Dans un premier temps, les personnes concernées peuvent prendre à la légère des allusions, sous entendus, reproches, pressions, vexations, humiliations, intimidations, rétentions d'informations, brimades, men songes, non dits, etc. A ce stade, il n'y a pas encore de symptômes.

Ensuite, **ces attaques se multiplient de plus en plus souvent** et la victime est régulièrement soumise à des comportements, actes, paroles, écrits, gestes hostiles et dégradants, ou mise en situation d'infériorité.

Les premiers signes sont perçus par la victime, qui va chercher à démontrer qu'elle est performante et utile, mais pas par son entourage qui a tendance à minimiser, à nier, ou à ne pas voir.

Elle est ainsi humiliée, usée, et rencontre beaucoup de difficultés pour surmonter ou se remettre de cette situation.

C'est la répétition, la fréquence et l'accumulation de faits parfois anodins et de comportements volontaires, qui, **accumulés et répétés de façon systématique**, sont constitutifs d'une véritable **persécution portant atteinte à l'intégrité physique ou psychique d'autrui**, et constituent le phénomène de harcèlement destructeur de la personne.

Ensuite, le salarié harcelé commence à développer divers symptômes : troubles du sommeil, anxiété, morosité, irritabilité, ruminations.

Son entourage professionnel le laisse seul dans son coin, parce qu'il a peur, ou ferme les yeux parce qu'il

Emergence de la notion de

Heinz Leyman, Docteur en psychologie du travail et professeur à l'Université de Stockholm, publie son essai « Mobbing » en 1993 et met à jour le concept : « *Par mobbing, nous entendons une situation communicative qui menace d'infliger à l'individu de graves dommages, psychiques et physiques. Le mobbing est un processus de destruction, il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux.*

(..) Le concept de mobbing définit l'enchaînement sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible). Par extension, le terme s'applique aussi aux relations entre les agresseurs et leurs victimes. (..) Les caractéristiques du mobbing sont les suivantes : confrontation, brimades et sévices, dédain de la personnalité et répétition fréquente des agressions sur une assez longue durée »².

Marie-France Hirigoyen, psychiatre, psychanalyste, publie en 1998 « *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien* » : « *le harcèlement moral au travail se définit comme toute conduite abusive (gestes, paroles, comportement, attitude...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci, dégradant le climat de travail* ».³

Michelle Drida, Présidente de l'Association « Mots pour Maux »,

Psychopathologie du harcèlement¹

créée en 1997 à Strasbourg, propose une autre définition: « *Le harcèlement est une souffrance infligée sur le lieu de travail de façon durable, répétitive et /ou systématique par une ou des personnes à une autre personne, par tous moyens relatifs aux relations, à l'organisation, aux contenus ou aux conditions de travail, en les détournant de leur finalité, manifestant ainsi une intention consciente ou inconsciente de nuire voire de détruire* ». ⁴

Christophe Dejourn, psychiatre, psychanalyste, professeur à la Chaire de Psychologie du travail au CNAM, parle de « *pathologies consécutives non seulement à un harcèlement ou à une persécution, mais à un contexte de solitude résultant d'une stratégie d'isolement par une technique de management visant la désagrégation de la solidarité et du collectif de travail* ». ⁵

- 1 - Extrait de la plaquette publiée par la Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins
Sous-direction des professions paramédicales et des personnels hospitaliers - Avril 2003
- 2 - Heinz Leymann, *Mobbing*, Seuil, 1996.
- 3 - Marie France Hirigoyen, « le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien », Syros, 1998.
- 4 - Drida Michèle, Engel E., Litzenberger M. : " Du harcèlement ou la violence discrète des relations de travail ». Actes du 11ème Colloque International de Psychopathologie et de Psychodynamique du travail. Paris, 1999.
- 5 - Christophe Dejourn, « Travail : usure mentale », Bayard, 2001.

ne sait pas gérer ce type de situation.

C'est à ce moment là, **que la victime devrait consulter** un médecin de prévention et un médecin de famille. Malheureusement, très peu le font à ce stade.

Dans la dernière phase, **les symptômes se cumulent**. Le salarié est devenu un malade qui souffre d'une multitude de troubles digestifs, endocriniens, fonctionnels et psychosomatiques.

Souvent, le salarié harcelé déclare : « *un ressort s'est définitivement cassé en moi, je ne suis plus le (la) même, mon moral en a pris un coup, ma confiance en moi aussi, je suis vidé...* ».

Suicides, dépressions, maladies psychopathologiques... témoignent malheureusement de la gravité du problème.

Les actes et agissements de harcèlement moral au travail peuvent déboucher sur le harcèlement sexuel, d'autres peuvent commencer par le harcèlement sexuel et se terminer, en cas d'insatisfaction du harceleur, par le harcèlement moral.

Les fonctionnaires et le harcèlement moral

Le harcèlement dans la fonction publique, se traduit souvent par des sanctions **déguisées** ou un détournement de pouvoir, en vertu du devoir d'obéissance de l'agent aux ordres supérieurs.

La **sanction déguisée** permet à l'administration d'éliminer un agent **sans se soumettre à la procédure disciplinaire**, qui nécessite notamment de recueillir l'avis de la Commission Administrative Paritaire compétente.

Dans ce cas il faut contacter le syndicat et les représentants du personnel qui ont un pouvoir d'interpellation et qui peuvent demander audience, intervenir au CTP, au CHS ou en direction du chef de service.

Il faut saisir le Comité Technique Paritaire et le Comité d'Hygiène et de Sécurité qui ont le pouvoir de faire procéder à une enquête en vue de protéger la santé physique et mentale de l'agent.

La loi de modernisation sociale n° 2002 - 73 du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral au travail et modifié le code pénal ainsi que la loi n° 83 - 634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi :

- L'article L. 222-33-2 du code pénal institue un délit de harcèlement moral puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende ;
- L'article 6 quinquies nouveau de la loi du 13 juillet 1983 dispose : « *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 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 défi-

nis ci-dessus.

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

Les sanctions :

- Le harcèlement moral au travail est un délit. Ainsi, la victime peut déposer une plainte, assortie ou non d'une constitution de partie civile, auprès d'un officier de police judiciaire ou par courrier auprès du tribunal compétent, sur le fondement de l'article L. 222-3-2 du code pénal.
- En application de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, la pro-

tection juridique pourra être accordée à la victime qui en fait la demande par voie hiérarchique.

- Il s'agit d'une décision personnelle de l'agent qui n'est soumise à aucune procédure particulière d'autorisation hiérarchique. Elle entraîne une enquête de police ou de gendarmerie chargée d'établir les faits reprochés sur la base des premières allégations du plaignant.
- En application de l'article 40 du code de procédure pénale, l'administration, comme tout fonctionnaire, peut en outre être amenée à dénoncer au Procureur de la République des agissements qui lui paraissent caractériser le

délit de harcèlement moral. Elle ne le fera toutefois qu'après avoir recueilli l'accord de la victime.

Outre les sanctions pénales (voir ci-dessus) le harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire en application du statut général des fonctionnaires.

Comment reconnaître le harcèlement moral ?

Les exemples d'agissements ci-dessus permettent de reconnaître le harcèlement moral. Cependant, un seul de ces agissements ne suffit pas pour constituer la preuve d'un harcèlement. Il faut justifier d'un faisceau d'indices.

Ils peuvent être rassemblés en 3 groupes :

1) Problèmes relationnels au travail : isolement, refus de communication, agression.

On interrompt sans cesse la victime. Ses supérieurs hiérarchiques ou ses collègues ne lui parlent plus.
On communique avec elle uniquement par écrit.
On refuse tout contact même visuel avec elle.
On l'installe à l'écart des autres.
On ignore sa présence en s'adressant uniquement aux autres.
On interdit à ses collègues de lui parler.
On ne la laisse plus parler aux autres.
On la prive de travail.
La direction refuse toute demande d'entretien.
On menace la victime de violences physiques.
On l'agresse physiquement même légèrement, on la bouscule, on lui claque la porte au nez.
On hurle contre elle.

2) Atteintes aux conditions de travail.

On retire à la victime son autonomie.

Les différentes formes de harcèlement

Le Harcèlement individuel :

Il est pratiqué par une personnalité obsessionnelle, perverse narcissique, ou porteuse d'une pathologie du caractère.

Il est intentionnel, vise à humilier, détruire l'autre et à valoriser son pouvoir social ou personnel.

L'instrumentalisation des individus et des instances par ces personnalités retarde ou rend impossible la reconnaissance des agissements délictueux, tant leurs procédés peuvent être hostiles, subtiles et redoutablement efficaces, surtout face à des individus fortement investis dans leur métier.

Le Harcèlement institutionnel « participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel » selon l'avis du conseil économique et social :

Il peut prendre 2 formes :

- L'une relevant de pratiques managériales délibérées impliquant la désorganisation du lien social touchant l'ensemble du personnel, portant atteinte à la dignité des personnes et qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail (management par le stress, par la peur).
- L'autre visant à exclure les personnels dont l'âge, l'état de santé, le niveau de formation ne correspondent plus aux nécessités de service et à leurs missions d'intérêt général.

Le Harcèlement transversal ou horizontal :

Il s'exerce entre personnels, sans rapport hiérarchique. Il relève d'une dynamique collective où se déploient des comportements contraires aux droits fondamentaux de la personne humaine dans une relation de travail.

Dans cette situation, le harcelé est fréquemment celui qui ne participe pas au déni collectif des critères de qualité du travail effectué (critère de sécurité, bonnes pratiques et règles de métiers).

On ne lui transmet pas délibérément les informations utiles à la réalisation d'une tâche.

On conteste systématiquement toutes ses décisions.

On critique son travail injustement ou exagérément.

On lui retire l'accès aux outils de travail : téléphone, fax, ordinateur...

On lui retire le travail qui normalement lui incombe.

On lui donne en permanence des tâches nouvelles.

On lui attribue volontairement et systématiquement des tâches inférieures à ses compétences.

On fait pression sur elle pour qu'elle ne fasse pas valoir ses droits (congés, horaires, primes).

On lui attribue contre son gré des travaux dangereux.

On lui attribue des tâches incompatibles avec sa santé.

On occasionne des dégâts à son poste de travail.

On lui donne délibérément des consignes impossibles à exécuter.

On ne tient pas compte délibérément des avis médicaux formulés par le médecin du travail.

On la pousse à la faute.

3) Atteinte à la dignité de la personne.

On utilise des propos méprisants pour la qualifier.

On utilise envers elle des gestes de mépris (soupirs, regards méprisants, haussements d'épaules...).

On la discrédite auprès des collègues, des supérieurs ou des subordonnés.

On fait courir des rumeurs à son sujet.

On lui attribue des problèmes psychologiques ou relationnels (on dit que c'est une malade mentale).

On se moque de ses handicaps ou de son physique ; on l'imité ou on la caricature.

On critique sa vie privée.

On se moque de ses origines ou de sa nationalité.

On s'attaque à ses croyances religieuses ou à ses convictions politiques ou syndicales.

On lui attribue des tâches humiliantes.

On l'injurie avec des termes obscènes, dégradants ou humiliants.

On utilise des sous-entendus, des non-dits, des remarques blessantes,

des sarcasmes à son égard.

On claque la porte on cesse les conversations à son passage.

On envahit sa vie privée par des coups de téléphone ou des lettres.

On la suit dans la rue, on la guette devant son domicile.

On occasionne des dégâts à son véhicule.

On la harcèle ou on l'agresse sexuellement (gestes ou propos).

On ne tient pas compte de ses problèmes de santé

Comment intervenir ?

Comment prouver ce qui, souvent se produit à l'abri du regard des autres ?

L'expérience montre que :

➔ **Plus l'auteur du harcèlement sera conscient de la faiblesse de sa victime, plus il la harcèlera.**

➔ **Plus la victime sera passive, plus les brimades et humiliations se multiplieront.**

Il est donc très important que la personne harcelée **ne subisse pas passivement** les agissements du harceleur (ce qui est plus facile à dire qu'à faire), en se comportant en personne consciente de ses **droits** et du **respect** dû à sa **dignité** et à sa **personne**.

Pour lutter contre les agissements et actes de harcèlement au travail, il convient :

● **De déceler très en amont les prémices d'agression**, les premiers agissements et actes de harcèlement moral.

● **De bien repérer le processus** de harcèlement moral afin de l'analyser.

Pour faciliter cette analyse et mieux préciser les motivations du harceleur, il est essentiel de se poser un certain nombre de questions concernant le harceleur, le service, la victime.

● **De rechercher si d'autres per-**

sonnes ont fait, ou font actuellement l'objet de harcèlement moral au travail par le même agresseur, pour témoignages éventuels.

Le parcours professionnel du harceleur est souvent édifiant quant à sa personnalité, très souvent il a fait d'autres victimes dans le service ou ailleurs.

● **D'établir soigneusement les faits et la relation de cause à effet** entre la dégradation de l'état de santé de la personne harcelée et les conditions de travail.

● **De rechercher l'origine du harcèlement** (cause objective ou perversité du harceleur), les premiers événements déclencheurs, les objectifs du harcèlement.

● **De trouver de l'aide** auprès du syndicat, des représentants des personnels, des acteurs sociaux et de la prévention au travail...

● **De résister** psychologiquement.

● **D'agir** en recherchant les violations, de la loi du 17 janvier 2002 sur le harcèlement moral au travail, des divers textes assurant la protection de la santé au travail, des règles légales, des statuts.

● **Faire intervenir** la justice si la victime le souhaite.

Les principaux conseils pratiques en matière de harcèlement moral au travail peuvent se résumer ainsi :

➔ Réagir le plus tôt possible pour éviter que la situation perdure ou se dégrade.

➔ Ne rien laisse passer.

➔ Evacuer toute culpabilité personnelle et toute tolérance envers l'agresseur.

➔ Cesser de se justifier, malgré la tentation de le faire car toute imprécision ou erreur pourraient être utilisées contre la victime.

➔ Rester imperturbable, garder son sang froid, ne pas s'énerver face

- aux provocations de l'agresseur, faire son travail normalement.
- Repérer et analyser les tactiques et le mode de fonctionnement du harceleur, afin de déjouer ses agressions et l'amener à la faute.
 - Éviter les explications avec l'agresseur seul (e). Si celles-ci se font, le faire en présence d'une autre personne (représentant du personnel, collègue de travail, syndicat...).
 - Abandonner toute conduite d'évitement en montrant à l'agresseur que désormais vous ne vous laisserez pas faire.
 - Éviter tout isolement avec l'agresseur, recherchant à chaque fois une personne qui pourra témoigner devant le tribunal pour apporter des preuves irréfutables.
 - Noter régulièrement dans un carnet personnel tous les agissements répétés, comportements, paroles, actes, gestes, dégradations des conditions de travail portant atteinte à la personnalité, aux droits, à la dignité, à la santé physique et mentale, à l'avenir professionnel de la victime, même les plus anodins.
 - Contacter le syndicat et les représentants du personnel qui ont un pouvoir d'interpellation et qui peuvent demander audience, intervenir au CTP, au CHS – auprès du chef de service...
 - A défaut, contacter l'union départementale ou l'union locale CGT de votre département ou localité (consulter l'annuaire téléphonique), ou une association de lutte contre le harcèlement moral au travail.
 - Rassembler à tout moment le plus grand nombre de preuves écrites du harcèlement.
 - Faire une déclaration au commissariat (main-courante) qui a le mérite de dater des faits importants.
 - Agir sans craindre le conflit pour obliger l'agresseur pervers à se dévoiler.
- Rechercher le témoignage de collègues de travail ou de toute autre personne, en essayant de trouver le moyen pour que les agressions et actes de harcèlement se produisent en présence d'autres personnes.
 - En cas de harcèlement téléphonique, qui est un **délit**, demander au procureur de la République à être mis sur écoute (ce sera également un élément de preuve).
 - Essayer de retrouver et prendre contact avec d'anciennes victimes éventuelles du harceleur qui, si elles ne font plus partie du personnel, pourront apporter leur témoignage.
 - Rechercher le soutien moral des collègues de travail dans le service.
 - Demander audience au Directeur des Ressources Humaines, ou, au chef de service, pour tenter de mettre fin à la situation de harcèlement au travail. Ne jamais y aller seul (e), se faire toujours accompagner d'au moins un représentant du personnel ou du syndicat.
 - Démontrer que jusqu'à l'arrivée du harceleur, ou de l'élection à un organisme consultatif comme représentant du personnel, la personne harcelée allait bien, et que sa structure psychologique n'était pas, jusqu'alors dépressive.
 - Saisir, le Comité Technique Paritaire et le Comité d'Hygiène et de Sécurité qui ont le pouvoir de faire procéder à une enquête en vue de protéger la santé physique et mentale de l'agent
 - Consulter le médecin de prévention, le médecin traitant. Celui-ci prescrira le plus souvent un arrêt de travail pour éloigner la victime de son agresseur, et ainsi la protéger en attendant les premières mesures conservatoires devant être prises par l'administration.
- Certains certificats médicaux peuvent préciser la mention suivante « apte sous une autre subordination

Essai de

L'entretien avec la personne qui s'estime harcelée doit permettre le repérage des techniques utilisées. Leur utilisation isolée peut faire partie des rapports de force dans la vie sociale mais ne constitue pas un système répétitif visant ou aboutissant à l'effondrement émotionnel du sujet :

Les techniques relationnelles assoient la relation de pouvoir : tutoyer sans réciprocité, couper la parole, utiliser un niveau verbal élevé et menaçant, faire disparaître les savoir-faire sociaux (ni bonjour, ni au revoir, ni merci), critiquer systématiquement le travail ou le physique du salarié, utiliser des injures publiques, sexistes, racistes, cesser toute communication verbale (post-it, note de service), siffler le salarié, le bousculer, le frapper.

Les techniques d'isolement visent la séparation du sujet de son collectif de travail par des changements d'horaires de repas pour le séparer de ses collègues habituels, l'omission d'information sur les réunions, l'injonction faite aux autres salariés de ne plus communiquer avec la personne désignée.

Les techniques persécutives passent par la surveillance des faits et gestes : contrôle des communications téléphoniques par ampli ou écoute, vérification des tiroirs, casiers, poubelles, sacs à mains du salarié, contrôle de la durée des pauses, des absences, contrôle des conversations et relations avec les collègues, obligation de laisser la porte du bureau ouverte « pour que je vous voie », enregistrement, notations sur un cahier.

repérage des techniques de harcèlement

Les techniques d'attaque du geste de travail visent la perte du sens du travail.

Les injonctions paradoxales :

faire refaire une tâche déjà parfaitement exécutée, faire travailler une secrétaire par terre, corriger des fautes inexistantes, définir une procédure d'exécution de la tâche et une fois qu'elle est exécutée, contester la procédure, déchirer un rapport qui vient d'être tapé car devenu inutile, exiger de coller les timbres à distance imposée du bord de l'enveloppe, donner des consignes confuses et contradictoires qui rendent le travail infaisable et qui poussent à la faute, faire venir le salarié et ne pas lui donner de travail.

La mise en scène de la disparition :

supprimer des tâches définies dans le contrat de travail ou le poste de travail et notamment des tâches de responsabilités pour les confier à un autre sans avertir le salarié, priver de bureau, de téléphone, de PC, vider les armoires.

La reddition émotionnelle par hyperactivité :

fixer des objectifs irréalistes et irréalisables entretenant une situation d'échec, un épuisement professionnel et émettre des critiques systématiques, déposer les dossiers urgents 5 minutes avant le départ de l'agent.

Les techniques punitives mettent les fonctionnaires et les agents publics en situation de justification constante :

notes systématiques (jusqu'à plusieurs par jour), utilisation de lettre recommandée avec accusé de réception (AR), menaces de procédure disciplinaire montée de toutes pièces, heures supplémentaires non vali-

dées et non compensées, vacances imposées ou non accordées au dernier moment...

Ces mécanismes sont de véritables techniques altérant le rapport du sujet au réel du travail et dont le but ultime est la désaffiliation du collectif de travail. L'analyse des décisions de justice sanctionnant la maltraitance recoupe et confirme la typologie répertoriée. Le juriste rattache les techniques à la violation d'une règle de droit :

Pour qualifier le harcèlement moral, les juristes examinent les faits suivants :

- **Le détournement du lien de subordination :** incivilité à caractère vexatoire, refus de dialoguer, remarques insidieuses ou injurieuses, mots qui blessent, dénigrement et volonté de ridiculiser, moqueries.
- **Le détournement des règles disciplinaires :** sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes ou véniels.
- **Le détournement du pouvoir de direction :** ne pas donner de travail, donner des objectifs irréalisables, donner du travail inutile, isoler.
- **Le détournement du pouvoir d'organisation :** modifier arbitrairement les conditions de travail ou les attributions essentielles du poste de travail.

hiérarchique ».

- Consulter éventuellement un psychologue, un psychopédagogue, un psychiatre ou autre spécialiste, afin de ne pas laisser se dégrader sa santé et retrouver un bon état psychologique et l'énergie pour mieux se défendre.
- Intervenir auprès de l'ACMO (Assistant et conseiller dans la mise en œuvre des règles d'Hygiène et de Sécurité du travail).
- Faire intervenir la justice en cas d'impossibilité de faire cesser le harcèlement, ce qui reste l'ultime recours.

La prévention du harcèlement moral au travail

La santé au travail ne se réduit pas à la santé physique, elle doit aussi tenir compte des situations de **stress** et de la santé mentale des personnels afin de **prévenir** les risques liés au harcèlement moral au travail, malheureusement **trop présent** dans nos administrations comme dans l'ensemble du secteur public et privé.

La prévention du harcèlement moral au travail nécessite d'intervenir **très en amont** du processus de harcèlement. Elle passe avant tout par le respect du travail et de l'homme au travail. Elle est une priorité de la CGT et doit porter sur toutes les situations qui génèrent une souffrance psychique au travail.

L'administration doit veiller à la protection de la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité.

Elle doit mettre en œuvre les mesures de prévention pour y répondre en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.

Sommaire :

Actu.

*Le dialogue social
selon Christian Jacob p 2*
Construire le rapport de forces . . . p 3

Salaires

Le mauvais feuillet p 4

Fonction Publique

*Réforme de services
déconcentrés de l'État p 6*

*Une agence nationale
qui fait tout exploser p 8*

Service public

*Imposons le retrait
de la directive "services" p 9*

Vie syndicale

*24ème congrès porteur
d'exigences démocratiques p 10*

3 questions à...

Alain Dru, CGT-PJJ p 12

Le Dossier

*Protection sociale
complémentaire p 13*

*Appel aux agents
de la Fonction Publique p 15*

Retraites

Un minimum mal garanti p 19

RAFP p 22

Actu.

Charonne, février 1962 p 23

Le point sur...

*Le harcèlement moral
au travail p 24*

Zig-zag dans le droit

A propos des GIP p 31

Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542

93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11

Mél : ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr

Directeur de la publication :

Bernard Branche

N° Commission Paritaire : 0907 S 06197

Prix : 1,5 €

Réalisation :



4, rue Saint Lubin - 45300 Yèvre-le-Châtel

Publicom91@wanadoo.fr

Tél. : 02 38 32 50 06 - Fax : 02 38 32 50 07

Elle a une obligation de résultat.

Le harcèlement moral au travail est un risque professionnel, de ce fait, les principes généraux de prévention du risque professionnel s'appliquent.

Sont applicables à la Fonction publique :

Ainsi, selon l'article L. 230-2 du code du travail : « Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé « *physique et mentale* » des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent **des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.** Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes, ... ».

La protection constitue tout à la fois une garantie statutaire pour le fonctionnaire et une obligation pour l'administration. L'obligation qui incombe à l'administration se traduit à deux niveaux : d'une part, une obligation de protection, imposant à l'administration d'engager une procédure contre les auteurs des attaques, violences et injures, et d'autre part une obligation de réparation des préjudices subis par le fonctionnaire victime.

Avant toute procédure contentieuse, des mesures d'accompagnement psychologique doivent être immédiatement prises, et une orientation vers le médecin de prévention conseillée.

Si celui-ci constate une dégradation nette de la santé mentale et physique de l'agent, en lien avec ses conditions de travail, il pourra l'orienter vers son médecin traitant ou un spécialiste pour une prise en charge médicalisée, afin de protéger la victime, ce qui est une urgence.

De même le chef de service pourra proposer des changements d'affectation à titre conservatoire ou une adaptation de poste. Dans tous les cas l'agent victime sera associé à ces décisions. Des mesures adaptées

seront prises à l'encontre du présumé harceleur.

L'employeur se doit de réagir et de prendre toutes les dispositions nécessaires lorsqu'il a été informé de l'existence d'un danger pour un agent ou groupe d'agents.

Ainsi, lorsque le harcèlement est dénoncé par la victime, la personne qui a le pouvoir hiérarchique peut refuser de voir le problème, ou tout simplement laisse faire pour ne pas désavouer l'encadrement supérieur ou de proximité.

Ce comportement représente un encouragement pour le harceleur ou le futur agresseur qui se trouve conforté dans son attitude et ses actes, et de ce fait, multiplie ceux-ci.

La complicité, la passivité ou l'indifférence, mettent ainsi la victime démunie, agressée et agressable à merci .

En effet, le médecin de prévention, dont la mission principale est de **prévenir** toute altération de la **santé** des agents du fait de leur travail, et de vérifier la **compatibilité** des conditions de travail de l'agent avec son état de santé, occupe une place centrale et a un rôle majeur dans notre système de prévention et de lutte contre le harcèlement moral au travail.

Les personnels doivent donc lui signaler toute atteinte à leur santé physique ou mentale provenant d'agissements et d'actes de harcèlement morale au travail.

Ils doivent également en parler au médecin traitant, psychologue ou psychothérapeute...

Par ailleurs l'article 174 de la loi du 17 janvier 2002 précise que le CHS :

- A pour mission de contribuer à la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des agents.
- Peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral.

Il a donc un rôle important à jouer en matière de prévention.