



Harcèlement : Agir contre ce délit

Les causes

☞ C'est l'exercice de **fortes contraintes psychiques** sur un salarié ou un groupe de salarié, du à **une organisation du travail**, des **modes de gestion** et d'évaluation.

☞ C'est une forme de **terrorisme psychologique** qui se manifeste par l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une autre.

Les modalités

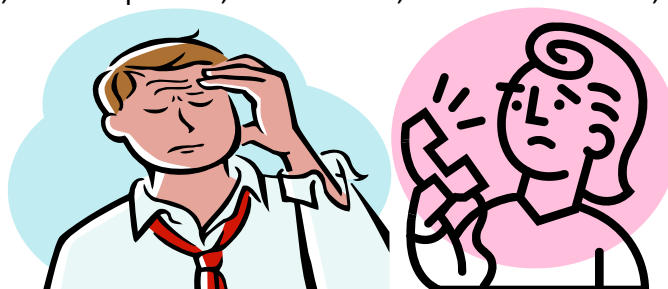
☞ Il est pratiqué dans le but de **nuire** et de **détruire** une personne ou un groupe de personnes.

☞ Il s'agit de pousser à l'extrême la **marginalisation** d'un salarié en recourant à la **persécution**.

☞ Il s'agit de **soumettre** et de **priver** de toutes possibilités sociales et professionnelles, de pousser à la faute, de justifier le licenciement, de provoquer la démission...

Manifestations

- ☞ Enchaînement de gestes, mimiques, paroles pour casser celui qui résiste
- ☞ « Bâton dans les roues » pour affecter le « rendement » du salarié
- ☞ Propos blessants, critiques, insinuations, rumeurs, insultes ...
- ☞ Procès d'intention, l'impossible est demandé, les objectifs inaccessibles...
- ☞ Privation d'information, de matériel, de ressources dont les autres disposent normalement
- ☞ Prétextes futiles pour opposer un refus à des demandes, droits élémentaires déniés
- ☞ Travail discrédité, épié, critiqué continuellement...
- ☞ Affectation à des tâches en deçà des compétences, ingrates et ennuyeuses
- ☞ Ingérences, atteintes à la vie privée
- ☞ Isolement, mise au placard, humiliations, climat d'insécurité, chantage à l'emploi...



Rôle de l'organisation du travail qui amène le harcèlement

- ☞ Réorganisations avec plans sociaux ou licenciements à contourner (éviter le paiement des indemnités)
- ☞ Réorganisations de tâches, de postes, intensification du travail
- ☞ Restructurations d'équipes de travail
- ☞ Délocalisations géographiques et/ou stratégiques
- ☞ Conflits hiérarchiques liés aux méthodes de management Discriminations : syndicale, sexiste, raciale, de genre...
 - ☞ Désaccords entre collègues sur des conflits de valeur ou de méthodes de travail (surtout fonction publique)

Les causes

- ☞ Refus du salarié de se soumettre à l'arbitraire, à la domination et à l'asservissement et qui, de ce fait, subit une atteinte à sa dignité, à sa conception du métier et à sa santé.
- ☞ Management harcelant opéré, sous le regard de tous et au mépris de la loi, par l'employeur ou autre.
- ☞ Attitude des collègues qui, au mieux, se taisent ou, au pire, s'allient contre le " harcelé " dans une stratégie collective de défense par l'exclusion.
- ☞ C'est la solitude qui déstabilise le harcelé, le fait douter de sa raison et finit par porter atteinte à son identité.

Le processus se déroule en 2 phases

1 Les personnes concernées peuvent prendre à la légère les allusions, sous entendus, reproches, pressions, vexations, humiliations, intimidations, rétentions d'informations, brimades, mensonges, non dits, etc. A ce stade, il n'y a pas encore de symptômes.

2 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 conséquences

Stress post traumatique, état dépressif permanent, anxiété généralisée, maladies cardiovasculaires, troubles digestifs, endocriniens, fonctionnels et maladies psychosomatiques, troubles du sommeil, troubles de la mémoire et de la concentration, inhibition intellectuelle, difficultés à s'affirmer, manque de confiance amenant à se justifier en permanence, troubles du caractère, de l'identité et de la personnalité, sentiments de peur, de culpabilité, d'incompréhension, d'infériorité, d'incompétence, de confusion, de doute, attitude de désistement et d'isolement volontaire etc.

Ce que dit la loi

Article 178 de la loi du 17.1.2002, article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

"Aucun salarié 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, la formation, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'encontre d'un salarié en prenant en considération :

- *le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa,*
- *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,*
- *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".

L'administration a un **devoir de protection** de ses agents en application de l'article II de la loi du 13.7.83. Ce devoir de protection concerne la santé physique et mentale de l'agent.

Harcelé/e : que faire ?

1	Ne pas rester seul(e), isolé(e). Prendre contact avec le syndicat, ou l'Union locale CGT...	<i>Saisir le CHS/CT par écrit.</i>
2	Vous ne pouvez pas ou plus retourner sur votre lieu de travail ? Se rendre chez votre médecin de ville, solliciter un arrêt maladie, expliquer la relation entre l'état de santé et le travail. Faire attester, par le médecin, par écrit (obligation du code de sécurité sociale) Si vous êtes au travail, se protéger : avoir un carnet en poche pour noter systématiquement jour, heure, personnes présentes et actes d'incivilité/violences vous concernant.	<i>Le médecin a obligation de le signaler à la DRTEFP, tout anonymat et secret médical gardés.</i>
3	Avec le syndicat, récapituler, par écrit, tous les faits, tous les événements survenus, par ordre chronologique. <i>S'appuyer sur les accords nationaux interprofessionnels.</i>	<i>Avec le syndicat, constituer progressivement le dossier.</i>
4	Avec le syndicat, solliciter les collègues, anciens collègues, le maximum de témoins des faits. Ils les attestent par écrit. Préciser qu'il ne s'agit pas de prendre partie, qu'ils ne peuvent être légalement inquiétés pour un témoignage, le syndicat y veille également. Dresser une liste des personnes qui pourraient témoigner mais qui ont peur de le faire.	<i>Faire faire copie d'une pièce d'identité du témoin si les témoignages doivent être produits en justice.</i>
5	Ecrire en recommandé avec accusé de réception à l'employeur, au médecin de prévention.. <i>Pour les personnels précaires de droit privé, surtout, alerter l'inspection du travail.</i>	<i>Le syndicat saisit également l'employeur en lui rappelant ses responsabilités, la réglementation, pour faire cesser les pratiques.</i>
6	Réunir toutes les pièces administratives justifiant de la dégradation brutale : baisse de la note, convocations répétitives, sanctions, mise au placard...	
7	Saisir le procureur de la République, tribunal d'instance du lieu de travail. Faire un courrier, insérer toutes les pièces justificatives.	

NB : aucun salarié ne peut encourir de sanction pour avoir quitté son travail pour se rendre directement chez son médecin. Il faut veiller à prévenir sa hiérarchie que l'on va quitter le lieu de travail pour s'y rendre.

NB : se protéger, c'est tout écrire, ne rien laisser à l'oral.

Attention, le syndicat ne qualifie pas les faits pour éviter toute poursuite en diffamation ou erreur de qualification du délit. Des faits et que les faits.



Saisissez l'Observatoire Fédéral des Conditions de travail

Bulletin d'alerte FERC CGT – OFCT

1 Identifiant

Lieu de travail :

Adresse :

Nombre de personnels concernés par le problème :

Effectif total des personnels :

Catégories : Hommes Femmes Jeunes Personnels de 50 ans et plus

Statut : titulaire Contractuel droit public Stagiaire Vacataire

Autre :

Temps plein Temps partiel

Lanceur d'alerte : individuel Nom, Prénom :

Lanceur d'alerte collectif Syndicat/section

Autre :

Mail de contact du lanceur d'alerte ou référent : _____ @

2 Objet de l'alerte

Nature : Non respect de la réglementation Atteinte à la santé

Mise en danger de la vie d'autrui Autre :

Explication (1 problème par fiche) :

3 Objectifs fixés :

4 Actions décidées, en cours ou en projet