

LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Par Jean-Michel MEHEUT

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral au travail est un phénomène complexe aux origines, formes et conséquences multiples, qui est pratiqué dans le but de nuire et de détruire une personne ou un groupe de personnes.

C'est un processus de destruction mentale qui, par **la fréquence et la répétition** dans le temps, peut conduire à la maladie mentale et, dans les cas extrêmes au suicide.

Il représente un véritable **meurtre physique et psychique**.

Il remet en cause les principes contenus dans **les textes fondateurs des droits de l'homme**.

Il constitue une atteinte à la dignité du salarié, à l'intégrité de sa personne et à son droit au travail.

Il met en danger, non seulement l'équilibre personnel, mais également la santé de la victime.

Le harcèlement moral au travail est souvent exercé contre un salarié en raison de ses origines, mœurs, convictions religieuses, opinions politiques ou activités syndicales de ce dernier.

Il se met également souvent en place quand une personne réagit à l'autoritarisme d'un supérieur hiérarchique et refuse de se laisser asservir.

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).

Aucune organisation du travail ne peut fonctionner correctement sans la coopération des intelligences et le respect de l'autre.

Le travail, quand des marges d'initiative et de créativité sont possibles et que les travailleurs bénéficient de la reconnaissance de leur qualification, de leurs collègues et de leurs supérieurs hiérarchiques, participe à la construction de la santé.

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, mensonges, 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 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.

Si le harcèlement moral au travail est reconnu, il n'y a pas encore de reconnaissance sociale de la « mise au placard » qui est aussi une forme cruelle de harcèlement :

CELLE QUI NIE VOTRE EXISTENCE.

Un jour, un supérieur, la hiérarchie, ou d'autres personnes, considèrent que vous n'avez plus d'utilité, vous n'êtes plus rien, et quand on n'est plus rien pour les autres, on cesse d'exister.

Alors que sa présence passe quasiment inaperçue, la personne « *mise au placard* » doit être au travail..... **POUR NE PAS TRAVAILLER.**

C'est un non sens absolu !

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.

Contactez 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.

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 définis 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 protection 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.

Le harcèlement est passible :

◆ D'une sanction disciplinaire en application du statut général des fonctionnaires.

◆ D'une amende de 15.000 euros et d'un an de prison.



LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Par Jean-Michel MEHEUT

Le harcèlement moral au travail peut concerner chacun (e) d'entre nous, un membre de notre famille, un collègue de travail, un ami, un voisin ou une autre relation.

La notion de harcèlement moral au travail figure désormais dans le code du travail, le code civil, le code de la sécurité sociale, le statut général des fonctionnaires et le code pénal.

La législation adoptée prévoyant des sanctions pénales relevant de la justice, le harcèlement moral au travail est donc devenu un délit.

Les salariés sont confrontés de plus en plus souvent à des problèmes de santé au travail, que l'on ne peut dissocier du bien être au travail et de la qualité de vie quotidienne.

La santé au travail ne se réduit pas à la santé physique, elle doit tenir compte des situations de stress et de la santé mentale des personnels, **afin de prévenir les risques liés au harcèlement au travail.**

Nous considérons que le travail devrait être source d'émancipation, de valorisation, d'épanouissement des capacités manuelles et intellectuelles, alors qu'il est le plus souvent synonyme de fatigue physique et psychique, d'angoisse et de stress, de douleurs, de décompensations psychiques, de maladies et d'accidents graves et mortels.

Agir pour préserver la santé au travail, améliorer les conditions de travail en **respectant l'être humain**, travailler autrement et **être bien au travail**, améliorer et respecter la qualité de vie de chacune et

chacun, sont des préoccupations majeures de la CGT et des personnels.

Le harcèlement moral au travail est utilisé souvent sciemment comme un mode de management visant à individualiser et à « user » certains travailleurs pour leur faire commettre une faute professionnelle qui permettra de les sanctionner ou de les licencier au moindre coût. Il est devenu une **véritable stratégie de l'employeur ou de groupes**. En effet, pour certains, il est important de briser les résistances individuelles et collectives.

L'imagination humaine est sans limite lorsqu'il s'agit **d'entrer en rivalité avec une autre personne** pour maintenir ou étendre son pouvoir, exercer une nouvelle responsabilité importante, ou obtenir des avantages matériels.

Quand la réussite représente pour certaines personnes la principale valeur, les personnes honnêtes apparaissent comme faibles ou ringardes, et la perversité, la barbarie, les tortionnaires, deviennent roi.

Comment s'étonner alors que les auteurs des agissements et actes de harcèlement moral prospèrent dans notre société, nos administrations et entreprises ?

On crée ainsi une société où chaque être humain est un adversaire potentiel qui peut prendre votre place.

C'est donc un phénomène de société, un véritable problème de santé publique, que nous devons COMBATTRE de toutes nos forces !

Face à cette situation, deux options sont possibles :

- ⇒ Soit se soumettre, en essayant de prendre sur soi (l'agresseur pouvant alors poursuivre ses agissements et actes destructeurs),
- ⇒ Soit lutter, en brisant la loi du silence.
- ⇒ Dans ce cas, les personnels peuvent compter sur la CGT et ses militants.

Comment reconnaître le harcèlement moral ?

Les exemples d'agissements ci-dessous 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.
- 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 (souples, 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.

Les personnels, avec la CGT, doivent continuer à agir et à lutter :

- Contre le harcèlement moral au travail **partout où il a lieu**,
- Pour la reconnaissance des maladies professionnelles **liées** au harcèlement moral au travail.
- Pour **le respect** de l'être humain, de la dignité, et de l'intégrité physique et mentale de la personne au travail.
- Pour renforcer le rôle des comités d'hygiène et de sécurité du travail, et le nombre des médecins de prévention et inspecteurs d'hygiène et de sécurité.
- Pour imposer une formation spécifique sur le harcèlement à tous les personnels et personnes ayant des fonctions de direction ou d'encadrement.
- Pour le soin et la **réparation morale et financière** des conséquences pathologiques, mentales ou somatiques liées aux nouvelles organisations du travail et au harcèlement moral au travail, même si celle-ci **ne pourra jamais compenser** la souffrance et le calvaire endurés par les victimes.
- Pour exiger que les principes de prévention et de protection de la santé physique et mentale des agents prévus par la loi et les différents textes en vigueur, soient réellement appliqués.



LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Par Jean-Michel MEHEUT

Le harcèlement moral au travail, de par ses aspects sournois, est parfois difficile à identifier, y compris par les personnes qui en sont victimes, et surtout à prouver.

Comment en effet 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 personnes** 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.
- ⇒ Eviter 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.
- ⇒ Eviter 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.

La victime ne devra intégrer son lieu de travail que lorsqu'elle sera en état physique et psychologique de se défendre.

Certains certificats médicaux peuvent préciser la mention suivante « *apte sous une autre subordination hiérarchique* ».

→ Consulter éventuellement un psychothérapeute, 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.

→ Etc.



LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Par Jean-Michel MEHEUT

Les victimes de harcèlement moral :

Les victimes sont souvent des personnes perfectionnistes et très investies dans leur travail, or, le harceleur rend la vie difficile à tous ceux et à toutes celles qui sont capables de travailler mieux que lui, ou qui ont des qualités qu'il ne possède pas.

Certaines personnes atypiques ou trop compétentes peuvent faire de l'ombre au harceleur qui redoute que celles-ci pointent leur propre faiblesse.

Comme le dit une citation « *l'incompétence est une menace pour soi-même, la compétence est une menace pour les autres* ».

La victime idéale pour le harceleur est donc une personne consciencieuse, ayant une propension naturelle à se culpabiliser et qui, n'ayant pas confiance en elle, se sent obligée d'en rajouter, d'en faire trop pour donner à tout prix une bonne image d'elle-même.

Elle est vulnérable aux jugements d'autrui et à leurs critiques, même si celles-ci ne sont pas fondées.

Cela amène la victime à se justifier en permanence.

La personne harcelée est abattue, avec un grand sentiment d'incompréhension vis-à-vis d'elle et des autres, son état de santé s'améliore lorsqu'elle est en arrêt de travail où se trouve éloignée de son agresseur, et se dégrade plusieurs jours avant la reprise du travail, rien qu'à la pensée de se retrouver de nouveau face à son agresseur. Avant la reprise elle imagine et essaie d'anticiper tout ce qui pourrait lui arriver.

Face à cette situation de harcèlement moral au travail, rares sont celles et ceux qui peuvent résister longtemps, les capacités de résistance mentale et physique d'un individu n'étant pas illimitées.

Le harcèlement moral ne s'inscrivant pas dans une logique normale et de bon sens, la victime ne comprend rien à ce qui lui arrive.

Elle se sent soulagée dès qu'elle peut parler de sa souffrance et de ce qu'elle a enduré à une autre personne.

Lorsqu'elle décide de se **confier** à une autre personne ou de **dénoncer** les agissements et actes de harcèlement moral, **elle a le sentiment de mal décrire sa souffrance et de ne pas être comprise**, elle ne trouve pas les mots, car la réalité est souvent pire que ce qu'elle raconte dans un premier temps.

C'est pourquoi, dès les premiers signes de harcèlement, toute personne et particulièrement les élus, militants, représentants du personnel, le syndicat, **doivent être à l'écoute de la victime** pour rompre son isolement, pour comprendre, intervenir, agir et l'aider à mettre des mots sur sa souffrance.

Les victimes veulent avant tout que l'agression, la violence et la souffrance qu'elles ont subies, **SOIENT RECONNUES OFFICIELLEMENT** avant toute réparation éventuelle. Elles veulent être réhabilitées et récupérer leur dignité, leur honneur bafoué.

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.

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.

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 de le faire cesser, bien souvent, refuse 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 entre les mains de véritables tortionnaires agissant en toute impunité.

Le harcèlement moral au travail ne peut se développer que si on l'encourage ou on le tolère. **Les responsabilités de ceux et celles qui ont le pouvoir de faire cesser ces actes criminels destructeurs de l'être humain et indignes de notre temps, sont donc primordiales.**

Des **tentatives** de suicide et des **suicides** de plus en plus nombreux ont lieu au et hors travail, il convient d'en rechercher les causes et l'origine (harcèlement, management, intensification du travail dans certaines situations, non prise en compte de la résistance physique, du handicap ou de l'âge de l'agent, mise au placard, relations conflictuelles dans le travail, comportements, paroles, actes, non dits, gestes, écrits, agressions physiques ou verbales répétées...) portant atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou mentale de la personne.

Cela justifie une **augmentation** du nombre des médecins de prévention, et du **temps** dont ils disposent pour exercer leur mission.

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...

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.

Saisissons partout les CHS afin de mettre en œuvre des mesures de prévention en matière de harcèlement au travail !

