



## Harcèlement : Détections-le ! Alertons nos représentants syndicaux ! Mobilisons le droit !

Dans un contexte de suppressions massives d'emplois au sein de la DGFIP, la course aux indicateurs reste le leitmotiv. La pression constante sur l'ensemble des personnels, cadre et non cadre ne suffit plus, le harcèlement moral pourrait se faire la part belle dans certains services.

### Le harcèlement moral au travail peut concerner chacun(e) d'entre nous !

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.

Notons que le harcèlement sexuel, tout comme le harcèlement moral, constitue aussi une infraction pénale. Si la protection de l'administration peut être envisagée en faveur de la victime, l'auteur du harcèlement, quel qu'il soit, est susceptible d'encourir des poursuites pénales et disciplinaires.

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

Rien ne justifie de tels agissements, les harceleurs doivent être démasqués et sanctionnés.

Ne restez pas isolé(e), n'hésitez pas à contacter les militants de la CGT Finances Publiques de l'isère si vous êtes victime de harcèlement moral sur votre lieu de travail.

## 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 se manifeste sous des formes nombreuses, sournoises, répétitives et diversifiées, parfois difficilement visibles par l'entourage



## LES PRINCIPAUX TYPES DE HARCÈLEMENT ?

- Verticaux descendants : d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné,
- Horizontaux simples : d'un travailleur vers un autre travailleur,
- Horizontaux collectifs : d'un groupe de travailleurs vers un collègue
- Verticaux ascendants : d'un ou plusieurs salariés vers leurs supérieurs hiérarchiques (plus rares).

## ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES DU 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.

## COMPORTEMENTS INCRIMINÉS

Tels qu'ils ressortent de la jurisprudence ils 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 (mépris, discrédit, rumeurs...).

## PRINCIPAUX SIGNES

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

## QUELQUES CONSEILS DE NOTRE SECTION SYNDICALE

Le harcèlement moral et psychologique au travail est, par ses aspects sournois, souvent difficile à identifier y compris par les personnes qui en sont victimes, et surtout à prouver. Néanmoins, il existe des solutions :

- ➔ veiller à ne pas rester isolé et, autant que faire se peut, réagir le plus tôt possible pour éviter que la situation perdure ou se dégrade,
- ➔ noter dans un carnet personnel tous les faits et le cas échéant la présence des témoins,

- ➔ demander les témoignages des collègues
- ➔ demander l'aide des représentants des personnels. Ainsi, les élus de la CGT possèdent un pouvoir d'interpellation. Ils peuvent donc à ce titre demander audience auprès du chef de service, du Directeur, du responsable RH. Ils peuvent aussi intervenir en Comité Technique (CTL), ou en Comité Hygiène et Sécurité (CHS). Retrouvez les coordonnées de nos représentants sur le site CGT Finances Publiques de l'Isère : <http://www.dgfip.cgt.fr/38/spip.php?article2566/>

Dans le cadre d'une demande d'audience formulée par l'agent, il y aura toujours au moins un représentant du syndicat pour l'accompagner !

- ➔ consulter le médecin traitant et/ou le médecin de prévention, le Dr JOUFFREY.
- ➔ contacter l'assistant de prévention pour l'informer de la situation (actuellement Céline BEATSE au 04 76 85 74 21)
- ➔ remplir une fiche de signalement (disponible sur le site Ulysse local : <http://dfp380.intranet.dgfip/>)
- ➔ exercer son droit d'alerte ou son droit de retrait: si l'agent estime raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité, il peut exercer son droit de retrait. Le droit de retrait permet à un agent d'arrêter le travail en raison de la dangerosité potentielle présentée par la poursuite d'activité et de contraindre l'administration à respecter son obligation légale de prévention et de sécurité. L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en oeuvre de la procédure d'alerte\* (guide pratique 3/6 de la DGAFP)...

### Rôle des organisations syndicales

**Article L 1154-2 :** « Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L1152-1 à L1152-3 et L1153-1 à L1153-4 ».

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L1154-1 sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

### DISPOSITIONS CONCERNANT LA PREVENTION

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.

Obligation de prévention des employeurs : la reconnaissance du harcèlement moral au travail aboutit à une obligation de prévention à la charge de l'employeur, qui a aussi une obligation de résultat. L'employeur doit donc protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

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.

### PROTECTION DES FONCTIONNAIRES

L'article 178 de la loi du 17-1-2002 transpose l'article 122-49 du code du travail. Il introduit un article 6 quinquies à la loi N° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

**10 CONSEILS contre le harcèlement**

**Si tu es victime**

- 1 Se confier**  
N'aie pas honte ou peur des représailles ! Ose te confier à un adulte du collège mais aussi à tes parents, à ton grand frère ou à grande sœur. Ne laisse jamais la situation s'installer dans le temps.
- 2 Se protéger**  
Pour éviter tout problème sur Internet, ne donne jamais de détails sur ta vie privée et réfléchis avant de diffuser des photos. Ne donne jamais tes mots de passe, ce sont des informations très personnelles.
- 3 Signaler un abus**  
Sur Facebook, tu peux signaler un contenu abusif. « Signaler » les amis qui n'en sont pas. Les comptes des agresseurs peuvent eux aussi être bloqués. Ne faire un tour sur ce centre d'aide : [www.facebook.com/safefy/](http://www.facebook.com/safefy/)
- 4 Téléphoner**  
Si tu es victime de harcèlement à l'école, tu peux appeler le numéro gratuit « Stop Harcèlement » 08 08 80 70 10.

**Si tu es témoin**

- 6 Soutenir**  
Bien souvent, les élèves victimes de harcèlement sont mis à l'écart de la classe. Ne participe pas à cet isolement forcé et n'hésite pas à aller leur parler.
- 7 Ne pas rire**  
S'il cesse d'avoir une « majorité silencieuse », ou pire, un public hilare face à lui, l'agresseur arrêtera sans doute ses brimades. Les témoins ont un grand rôle à jouer contre le harcèlement à l'école.
- 8 En parler**  
Adresse-toi à un délégué de classe ou à un adulte du collège si tu es témoin d'un cas de harcèlement. S'il existe des médiateurs, ils peuvent aider à dénouer la situation.
- 9 Ne pas participer**  
Si tu reçois un message ou une photo humiliante à faire tourner, supprime le message plutôt que de le transférer à tes amis. Tu pourrais ainsi briser la chaîne du harcèlement.
- 10 Convaincre**  
Si le harceleur fait partie de ton groupe d'amis, essaie de le raisonner.

Retrouve conseils et outils pratiques sur [travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Harcèlement\\_moral\\_dgt\\_07-2010.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Harcèlement_moral_dgt_07-2010.pdf)

Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet, ou pour effet, une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel »

## Extrait du guide sur la prévention des risques psychosociaux Direction générale des Finances publiques RH2C septembre 2011 :

« Pour répondre à ses obligations, l'employeur se doit de mettre en oeuvre tous les moyens dont il dispose pour éviter que des cas de souffrance s'instaurent dans le cadre professionnel, que ces situations procèdent de questions de management, d'organisation ou du champ relationnel.

À cet égard, il doit :

- se garder d'avoir un comportement humiliant ou vexatoire à l'égard des salariés ;
- faire en sorte que les salariés aient une attitude respectueuse entre eux ;
- prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou sanctionner ces actes (obligation de résultat) : il engage sa responsabilité pénale s'il a commis une infraction à la législation sociale ; sa responsabilité civile pourra être engagée pour réparer une faute commise (ou une négligence) au regard de son obligation de sécurité et même s'il n'a commis aucune faute car il doit répondre des faits dommageables commis par des tiers exerçant, de fait ou de droit, une autorité sur son personnel ;
- prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre de l'auteur de harcèlement moral ou sexuel.

Aucune mesure concernant 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 :

- 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 (art. 1152-2 du Code du travail).

Le fait pour un salarié d'accuser à tort son employeur de harcèlement moral ou sexuel est constitutif d'une faute grave (Cour cass. soc. 18 février 2003). »

Un arrêt du conseil d'Etat du 11 juillet 2011 répare **la charge de la preuve** qui incombe à la victime. Cet arrêt de la Haute juridiction fera date. Le fonctionnaire ne devra plus faire la preuve qu'il a été victime d'un harcèlement moral, il devra établir les faits qui permettront de « *présumer l'existence d'un harcèlement* ». Ce sera à l'administration de produire, en sens contraire, une « *argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement* »

### LA PROCÉDURE D'ALERTE

\*Texte extrait du guide pratique 3/6 (édition janvier 2012) de la DGAFP :

« Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection

Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent.

À cet égard, il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause.

De même, un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service) ou son représentant.

Dans les deux hypothèses, le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial tenu sous la responsabilité du chef de service. »

S'il n'est pas en situation de le faire, l'agent peut mandater un camarade du syndicat (secrétaire de section par exemple) pour apposer une mention sur ce registre spécial à la condition de lui donner un mandat écrit pour le faire. Un membre du CHSCT n'a pas besoin de cette formalité et peut directement apposer une mention sur ce registre.

Vous pourrez aussi lire l'édition 2017 du « **Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique** » en le téléchargeant sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

