

L'UNSA Territoriaux vous informe



Le Harcèlement moral, c'est quoi ? Ça commence quand ?

La prise en compte de la souffrance au travail est désormais au cœur de l'actualité.

Mais, malgré sa définition légale et les sanctions prévues par le Code pénal, de nombreux agents sont encore victimes de harcèlement moral.

Le contentieux du harcèlement moral ne cesse de prendre de l'ampleur devant les juridictions judiciaires, civiles et pénales, tout autant qu'administratives.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a intégré de nouvelles dispositions dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 6 quinque). Ces dispositions ont été renforcées par le Décret 2020-256 du 13 mars 2020, relatif au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique.

1 - Comment se matérialise le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral au travail est un phénomène complexe aux origines, formes et conséquences multiples. Il 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 une maladie mentale et dans les cas extrêmes au suicide.

Les principaux types de harcèlement :

- D'un supérieur hiérarchique vers un subordonné,
- d'un agent vers un autre agent,
- d'un groupe d'agents vers un autre collègue ;
- d'un ou plusieurs agents vers leur supérieur hiérarchique (plus rare).

Éléments caractéristiques du harcèlement :

- On vous laisse entendre que vous avez le sentiment infondé d'être persécuté, de vous faire passer constamment pour une victime
- On vous dit des choses obscènes ou dégradantes, on vous ridiculise
- On critique constamment et injustement votre travail sans que cela soit justifié, on vous reproche de ne pas travailler suffisamment
- On vous charge de tâches inutiles ou dégradantes
- On vous met au « placard » en supprimant petit à petit vos tâches,
- On sabote votre travail ou on vous empêche de l'effectuer dans de bonnes conditions avec des délais trop courts, un manque d'outils ou du matériel obsolète
- On vous ignore, on fait comme si vous n'étiez pas là...
- On vous empêche de vous exprimer : refus de vous laisser parler en réunion, habitude de vous couper la parole, non-lecture de vos mails ou absence de retours fréquents pour ceux-ci...
- L'historique de votre ordinateur est consulté ou votre corbeille à papier fouillée
- On vous envoie des mails et des SMS à toute heure du jour et de la nuit...

Union Départementale UNSA Territoriaux du Pas-de-Calais
Maison des Sociétés - 16, rue Aristide Briand - 62000 ARRAS
Tél.: 06 18 76 32 96
Courriel : ud-62@unsa-territoriaux.org



2 - A quel moment devez-vous dire stop ?

À quel moment devient-on réellement victime de harcèlement au travail ?

C'est la partie nébuleuse du sujet et la plus difficile à identifier.

« **Moi, victime de harcèlement ? Mais non, c'est juste mon responsable qui m'a écrit à 23h15 pour me dire que j'ai oublié de faire signer un courrier cet après-midi** ». C'est ce que vous pensez jusqu'au jour où le phénomène s'amplifie.

Le harcèlement moral est en grande partie basé sur votre ressenti, il n'est donc pas directement palpable et plutôt difficile à identifier.

Vous avez souvent tendance à sous-estimer les premiers signes perçus. Naturellement, vous allez dédramatiser la situation et mettre en place une forme de « politique de l'autruche », en espérant que cela passe et ne se reproduise plus.

Mais voilà, il y a un moment où les petits messages négatifs et réguliers deviennent trop pesants, jusqu'à empiéter sur votre vie privée et votre santé morale et/ou physique.

Pour identifier un comportement de harcèlement au travail, il faut tout d'abord distinguer les critiques faites à propos de votre travail et celles à propos de votre personne.

Si vous identifiez une forme de mépris à votre égard de la part de votre responsable ou d'un collègue, il s'agit certainement d'un début de harcèlement.

Pour éviter d'en arriver au pire, et une fois que vous aurez porté un nom sur votre mal-être, « le harcèlement », il faut réagir au plus vite.

3 - Dénoncer le harcèlement

Si vous pensez avoir reconnu une situation de harcèlement :

- **L'est important que vous restiez dans une posture professionnelle et que vous soyez en mesure de garder votre calme.** C'est l'étape clé qui doit vous permettre de ne pas perdre confiance et ne pas douter de vous.
- **Soyez irréprochable** et envisagez la discussion pour sortir de la crise. Cette étape peut faire prendre conscience à votre interlocuteur qu'il agit mal et le stopper.
- Cette première phase n'a pas été efficace ? Alors, c'est le moment d'adopter une posture légèrement plus « musclée » et d'**externaliser ce que vous endurez, le problème ce n'est pas vous, mais l'autre !**

Il faut vous confier à une personne de confiance (ami, collègue), à un représentant syndical, à un médecin ou le médecin de prévention (médecin conseil du secteur), à un représentant de la FS-SSCT (anciennement CHSCT), etc.

A partir de ce moment-là, vous n'êtes plus seul·e et vous serez accompagné·e dans la procédure de harcèlement que vous allez entamer.

Cette procédure fera l'objet d'un second flash.

Mise à jour septembre 2023



Fédération UNSA TERRITORIAUX
developpement@unsa-territoriaux.org



www.unsa-territoriaux.org



<https://www.facebook.com/unsa.territoriaux?fref=ts>



<https://twitter.com/fedunsater>

