

(fenêtres) (sur . cours)



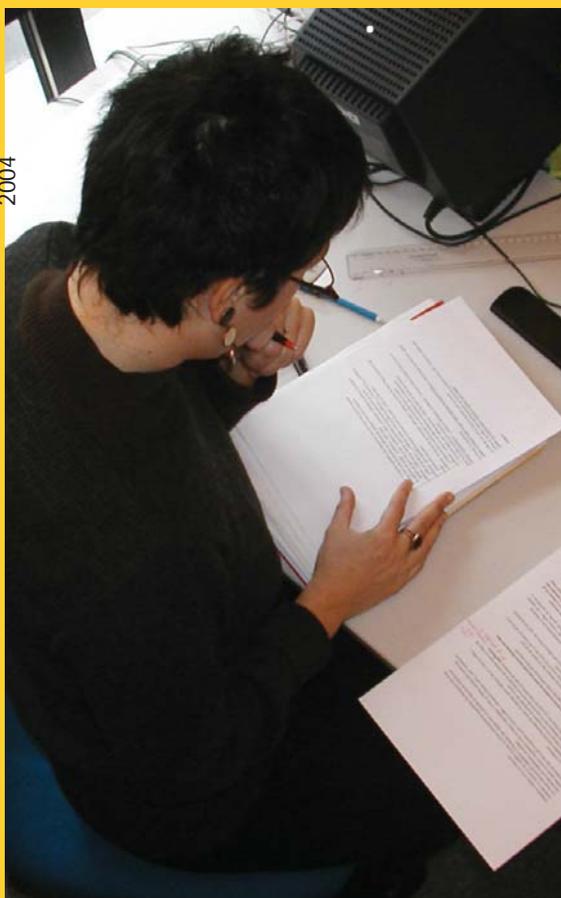
Questions sur...

DOCUMENT A CONSERVER

n°3

Le harcèlement moral

supplément au n° 264 de Fenêtres sur Cours du 9 décembre 2004



En 1999, un rapport du Bureau International du Travail décrivait le harcèlement moral comme la cause essentielle de violence au travail, juste après le harcèlement sexuel. Moins connu, il est tout aussi violent et destructeur. Dans les 2 cas c'est l'asservissement de l'autre qui est visé. Il y a à peine 2 ans une loi est enfin venue reconnaître une réalité trop longtemps occultée et socialement tolérée. S'il ne s'agit pas de voir des cas de harcèlement partout il n'en est pas moins nécessaire, pour le prévenir et le combattre, de mieux le connaître, de libérer la parole... et d'apprendre à écouter. D'autant plus que la fonction publique n'échappe pas à ce phénomène et que le médiateur de l'éducation nationale signale de plus en plus de plaintes d'enseignants. Depuis 2002 le harcèlement moral a une traduction juridique qui définit des mesures destinées à le prévenir, à en traiter les conséquences et à le sanctionner. Chaque salarié a droit au respect et à la dignité. Il est de notre responsabilité de le faire respecter.

Sommaire

- Définition
- Statistiques
- Que faire : questions et réponses
- La prévention
- bibliographie

Dossier réalisé par le secteur revendicatif du SNUipp
et le cabinet d'avocats Seban et associés

Le harcèlement par définition

Au terme de la loi du 17 janvier 2002, les éléments qui caractérisent le harcèlement moral sont :

- le caractère répétitif des agissements. À la différence du harcèlement sexuel, un seul acte, même grave, ne suffit pas.
- l'objet ou l'effet de ces agissements, intentionnels ou non intentionnels, doivent être une dégradation des conditions de travail.

• la dégradation des conditions de travail doit être de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de la victime, d'altérer sa santé physique ou mentale et de compromettre son avenir professionnel.

Il n'apparaît pas, ainsi, nécessaire que le harcèlement occasionne effectivement un préjudice : ces éléments sont repris dans la loi du 13 juillet 1983 (modifiée) portant droits et obligations des fonctionnaires.

Attention

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est le fait de harceler autrui dans le seul but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, alors que le harcèlement moral a une portée plus large puisqu'il vise des atteintes à la dignité humaine, des atteintes destructrices de l'équilibre psychologique. Un seul acte suffit à qualifier un harcèlement sexuel alors que le harcèlement moral se caractérise par la répétition des agissements.

statistiques

En décembre 2000, la Fondation européenne de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Fondation de Dublin) a publié une enquête reposant sur des entretiens directs avec 21500 travailleurs des États membres.

Selon cette enquête, 8 % des travailleurs de l'Union européenne, soit 12 millions de personnes, déclarent avoir été victimes de harcèlement moral au travail au cours des 12 mois précédents. À titre de comparaison, 4 % déclarent avoir été victimes de violences physiques et 2 % de harcèlement sexuel au travail.

Parmi les secteurs d'activité concernés, l'administration vient en premier (14 %). 5 % des personnes interrogées déclarent avoir fait l'objet d'une intimidation ou d'un harcèlement moral en France, qui figure parmi les pays présentant les pourcentages les plus modestes.

Une autre enquête ne portant pas sur la fonction publique, réalisée entre février et mars 2000, dans le cadre d'une thèse de doctorat en médecine, avec la collaboration de l'association «Mots pour maux» et 36 médecins du travail d'Alsace, a montré que 7,3 % des personnes interrogées se déclaraient harcelées.

Qui ? Quoi ? Comment ?

Les auteurs

Le harcèlement moral n'est pas nécessairement un abus d'autorité. Par conséquent, il peut être exercé par un supérieur hiérarchique (harcèlement vertical), par les collègues (harcèlement horizontal) ou même les subordonnés (harcèlement ascendant). Il peut également être exercé par les usagers du service dans la fonction publique. Le harcèlement moral peut être commis par un collectif. Le responsable ayant autorité sur l'auteur et qui a, par conséquent, les moyens légaux pour s'opposer au harcèlement, mais qui s'abstiendrait d'agir, pourrait, éventuellement, être qualifié de complice.

Les preuves

En cas de poursuites pénales, le juge répressif apprécie souverainement l'existence ou non du harcèlement au vu des éléments fournis par les parties.

La victime doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, la défense doit prouver que les agissements ne sont pas constitutifs d'un tel

harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Les sanctions

Tout agent ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. Est également passible d'une sanction, tout agent des mesures prenant en considération le fait qu'il ait subi ou refusé ces agissements, qu'il ait exercé un recours, ou qu'il ait témoigné de tels agissements.

La réparation

Les victimes fonctionnaires peuvent obtenir réparation du préjudice devant le juge pénal en se constituant partie civile. Si l'auteur d'un harcèlement est un agent public, ils devront saisir le juge administratif pour obtenir une indemnisation.

Compte tenu du régime de protection dont ils bénéficient, les fonctionnaires pourront voir leur défense prise en charge par l'État.

Textes

Loi 83-634 du 13 juillet 1983
portant droits et obligations
des fonctionnaires, art 6-5

Décret 28 mai 1982 relatif à l'hygiène
et à la sécurité au travail, art 2-1

Décret du 9 mai 1995, art 5-5,
droit de retrait

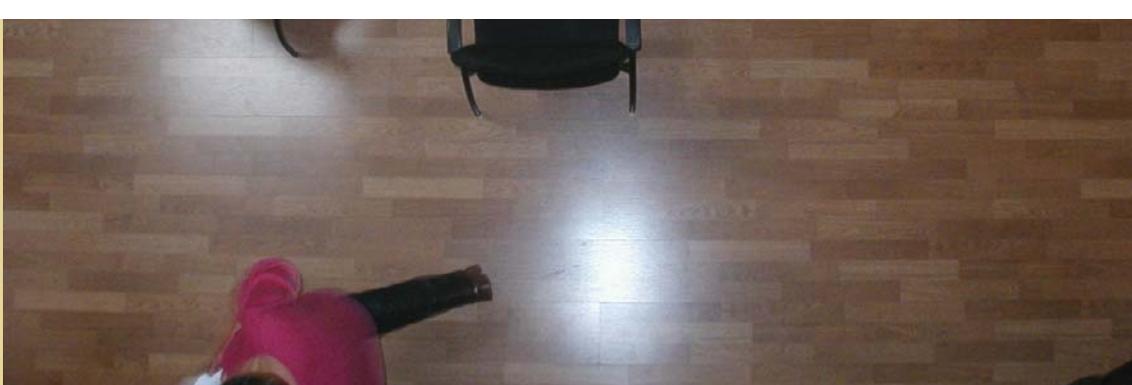
Repérer le harcèlement

Si le harcèlement peut naître de façon anodine, il se propage insidieusement. Certains signes doivent alerter :

- Insultes, moqueries, remarques déplacées, réflexions désobligeantes, sarcasmes, pressions, menaces, chantage, vexations, humiliations;
- volonté de déstabilisation, critique systématique;
- retrait de tâches, négation du sens du travail effectué;
- destruction de l'image que la personne a d'elle-même, négation ou dérision des marques de souffrance;
- Isolement du salarié, non transmission d'informations...

L'école n'est pas épargnée

Dans son rapport 2002 le médiateur de l'Education nationale relève une forte augmentation des réclamations adressées par les personnels. Elles concernent d'abord des actes commis par l'entourage, c'est à dire par des collègues. Ces faits sont parfois aggravés par la passivité ou l'indifférence des responsables de l'administration ou de la justice. Le rapport souligne que la gravité des effets sur la personnalité, la santé et la vie familiale des individus plaide pour que la lutte contre le harcèlement moral soit l'une des missions de la gestion des ressources humaines.



Ne pas confondre

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec des pressions à la productivité, des différends professionnels, des abus de pouvoir ou du stress. Pour qu'il y ait harcèlement moral, il faut qu'il y ait volonté de détruire.

Public-privé

La forme du harcèlement n'est pas la même dans le public que dans le privé. Dans le privé le harcèlement est plus intense et plus rapide. Dans le public le harcèlement horizontal (entre collègues) est plus courant, beaucoup plus insidieux et surtout dure plus longtemps. En effet le recours au licenciement est exceptionnel. Il ne peut donc mettre un terme à la situation.

Que faire ?

Questions et réponses

Que faire lorsque l'on s'estime victime de harcèlement ?

Tout d'abord éviter le repli sur soi et l'isolement qui empêchent de réagir. Ensuite il convient de **s'assurer que les faits** sont bien constitutifs d'un harcèlement moral et ne traduisent pas une tension momentanée des relations professionnelles. Le dialogue peut s'avérer utile.

il est impératif de **réunir des preuves**, dès que possible : noter par écrit tous les actes dont la répétition et la nature évoquent le harcèlement, mais surtout recueillir des preuves. Il peut s'agir de notes de services, de messages, de lettres recommandées avec AR. Le recours à des témoignages est également possible, et le témoin bénéficie d'une protection en vertu de la loi.

À qui doit-on s'adresser ?

L'enseignant(e) subissant un harcèlement moral peut demander à l'**Inspecteur d'Académie** (qui a devoir de veiller à la sécurité de ses agents et dont la responsabilité est importante pour engager des actions de prévention et de protection), dans un entretien ou un courrier, de faire cesser les agissements dont il, ou elle, est victime, en présentant les preuves qu'il aura réunies. Si cette action s'avère sans succès ou en cas de danger pour sa santé, il pourra être envisagé de consulter au plus vite le **médecin de prévention**, qui est habilité à faire usage du droit de retrait le cas échéant. Le recours à l'assistante sociale, l'infirmière, le médecin scolaire ou le psychologue scolaire est également possible. Comme auprès du médecin traitant, des amis, des connaissances ou des collègues. Surtout ne pas rester isolé. Et bien sûr il est vivement conseillé de contacter un élu du personnel.

L'enseignant(e) peut également faire appel au **médiateur académique** par écrit, sans passer par la voie hiérarchique, s'il ne parvient pas à obtenir de son administration que cessent les faits.

Questions et réponses

Dans quel cas peut-on ou doit-on recourir à la justice ?

La victime peut s'il est en mesure d'établir les faits, recourir à la justice et déposer plainte, en premier lieu, devant le procureur de la République afin de voir condamner l'auteur des agissements. Si l'enseignant veut être indemnisé du préjudice subi, il devra saisir le juge administratif. La victime pourra également saisir le juge administratif afin d'obtenir les mesures vexatoires dont il est l'objet. Mais préalablement, il devra, en vertu des règles du recours administratif, adresser une demande en ce sens à l'auteur des mesures. Elle pourra dans le cas où sa hiérarchie se serait refusée à prendre les mesures propres à faire cesser le harcèlement, alors qu'elle y avait été invitée, demander au juge administratif de censurer ce refus et dans un recours indemnitaire, demander réparation à l'administration du préjudice occasionné.

Dans ces différents cas, il sera prudent avant toute action de consulter un avocat.

Quelle aide peut apporter le syndicat ?

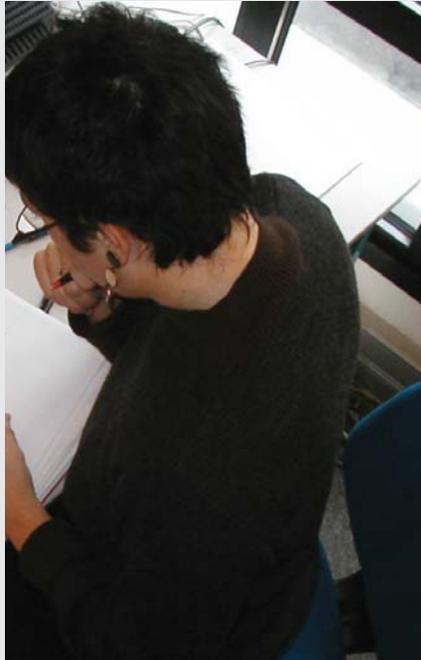
Les syndicats ne peuvent ester en justice en lieu et place des victimes. Toutefois, avec l'accord préalable des ces dernières, ils peuvent avoir un rôle important pour faire cesser les agissements en cause. Ils peuvent apporter l'écoute, mais aussi l'aide et l'appui pour caractériser les faits et réagir de la façon la plus adaptée. Leurs représentants dans les CAPD peuvent intervenir dans ces instances.

Plus généralement, ils sont en mesure, avec l'accord de la victime, d'interpeller l'administration, aux différents niveaux hiérarchiques, et le cas échéant, l'environnement professionnel de la victime, sur tout cas révélateur d'un harcèlement moral et d'apporter le poids de la structure collective qu'ils représentent pour dresser un rempart contre les agissements de harcèlement.

La prévention

Le décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité

ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique précise que les chefs de service (Inspecteurs d'académie pour les écoles) « sont chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. Il en résulte qu'ils sont chargés de prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention et à la résorption des situations de harcèlement. Dès lors, le fonctionnaire victime de harcèlement pourra demander de faire cesser les agissements auxquels il est exposé.



Compte-tenu des conséquences graves du HM sur l'intégrité mentale et physique, le droit de retrait doit pouvoir être utilisé par les fonctionnaires. Il leur sera d'autant plus aisé de le faire qu'ils auront demandé à l'administration de faire cesser les agissements concernés et que cette dernière n'aura pas été en mesure de l'obtenir ou sera demeurée passive.

Pour en savoir plus

livres

Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien
Marie France Heregoyen,
Ed Syros 1998

Malaise dans le travail, harcèlement moral ; démêler le faux du vrai
Marie France Heregoyen

L'auteur dispose aussi d'un site
www.harcelementmoral.com

Agressivité et violences au travail, comment y faire face ?
ESF Bernard E-Gbezo

associations

Mots pour Maux au Travail
<http://membres.lycos.fr/xaumtom/>

Harcèlement Moral Stop
www.hmstop.com

Solidarité Souffrances au Travail
www.association-sst.com

Nom Prénom
Adresse
Je souhaiterais que le sujet suivant :
soit traité dans **Question sur...** ..
À renvoyer à SNUipp, 128 Bd Blanqui, 75013 Paris - e mail : snuipp@snuipp.fr