



**L'ADMINISTRATION DÉTIENT LE TRISTE RECORD DU HARCÈLEMENT MORAL DANS LE MONDE DU TRAVAIL : soit 14% avérés !**

## **VIOLENCE PERVERSE OU HARCÈLEMENT MORAL**

**PERSONNE N'EST À L'ABRI D'UN HARCÈLEMENT MORAL DANS SON SERVICE.**

- **Art. 6 quinquies de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :**

**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 et 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, l'évaluation, 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 qu'il est témoigné de tels agissements ou 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.

- **Comment définir le harcèlement moral**

Le harcèlement moral au travail a été défini comme un ensemble d'agissements répétés « qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié ou de l'agent et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel » (loi n°2002-73 du 17 janvier 2002)

Le harcèlement moral a toujours existé en milieu de travail. Ce n'est pas une pratique nouvelle, mais sa dénomination est toute récente. La manière d'agresser peut **se faire de façon très fine, insidieuse, très complexe**, désignée aussi sous le terme de **psychoterreur** ou « **mobbing** » : elle peut prendre des formes diverses et combinées :

➤ **Le harcèlement gratuit et pervers, pour simplement détruire, un travail de sape à long terme :**

▪ **Refus de toute « existence » professionnelle :**

● **Contrôler l'autre**

- Manœuvres d'intensité graduelle ;
- Stress et surveillance,
- Infantilisation du collectif de travail ;

● **Disqualifier**

- Nier son existence ;
- **Retirer, insidieusement**, l'ensemble de ses prérogatives
- Allusions, critiques, railleries incessantes ;

● **Culpabiliser l'autre**

- Reproches jamais vraiment expliqués ;
- Pousser à la faute ;

● **Discréditer et isoler**

- Calomnies, mensonges, malveillance ;
- Priver d'information ;

● **Brimer et humilier**

- Tâches inutiles ou déclassifiantes
- Absence de consignes ou consignes contradictoires ;
- **Propos déplacés et irrespectueux** : « *votre travail est un torchon !* » etc...

▪ **Refus de toute communication :**

● **Pratiquer la technique de l'isolement** en coupant la victime du collectif de travail et **en travaillant** en bilatéral, avec chacun des autres collaborateurs,

● **Ne plus lui transmettre** d'informations

● **Ne plus la solliciter** : « *Tout doit passer par Moi !* ».

● **Ne s'adresser à la victime**, pour lui donner des ordres et/ou des contre ordres, **que par l'entremise d'un tiers ou par courriels sommaires** ;

● **Ne plus la saluer** ou selon la présence d'autrui;

● **Lui soustraire la parole** en l'excluant des réunions de travail;

● **Prôner comme management des conditions de travail dégradées et irrespectueuses de l'agent** ;

C'est ce que Marie-France Hirigoyen appelle « **le comblement de la faille narcissique** » : « *j'ai enfin réussi à obtenir ce poste, il faut que cela se sache* ».

***La victime ne se pose plus qu'une seule et unique question :  
« qu'est ce que j'ai fait pour en arriver là ? »***

- **Le harcèlement mis en œuvre « pour pousser dehors » un agent qui, par sa compétence, pourrait faire de l'ombre au harceleur ou un agent qui ne lui paraît pas assez « bien », en fait non choisi par lui.**

La situation de l'emploi empêche les victimes de fuir l'environnement en allant travailler ailleurs : les postes offerts, à niveau égal ou supérieur, se raréfient dans l'administration.

➤ **Le harcèlement stratégique**

Il est utilisé dans le cadre d'une **logique de gestion** ou **psychoterreur** exercée sur l'ensemble des collaborateurs «souffler le chaud et le froid» (*réunion de travail de 3 ou 4 heures décousue, qui s'apparente à un « lavage de cerveau, ordres ou commandes sans logique »*) pour maintenir une pression hiérarchique, ne visant qu'à anesthésier psychologiquement le collectif de travail et le priver de toute réaction.

Cette **psychoterreur** rejaillira sur **la ligne hiérarchique descendante**, installant **le mal être** chez les agents, la déresponsabilisation, voire **la peur** de se retrouver à leur tour victimes.

**Pris isolément, ces agissements hostiles peuvent sembler anodins.** Mais leur répétition au quotidien ou périodiquement peut affecter gravement la personne et avoir des répercussions importantes, c'est une forme de violence interne qui peut avoir des répercussions sur la santé, **c'est la souffrance au travail.**

Selon Marie-France Hirigoyen : « *la victime, c'est en fait bien souvent celui qui résiste, notamment à un supérieur hiérarchique qui cherche à mettre en place une stratégie délibérée pour se débarrasser d'elle, l'utilisation du mensonge pouvant être un moyen d'arriver à ses fins* ».

• **Circonstances**

Le harceleur, au début tout au moins, est bien intégré dans la structure, à laquelle **il a été imposé** et bénéficie d'appuis conséquents ou ressentis comme tels à l'interne comme à l'externe (*il n'est pas arrivé là par hasard...*) : mieux il trouve des justifications à son action (« *ailleurs c'était mieux, ici ils sont tous mauvais...* »).

De plus, la faiblesse des compétences du harceleur sur des sujets pointus peut « justifier » de tels agissements, (**comblant la faille narcissique**) ajoutée à la recherche d'une autorité non partagée et donc incontestée, pendant un temps, est une des spécificités du harceleur **qui ne fait pas illusion très longtemps.**

Il importe de replacer le harcèlement moral au travail dans son contexte. Si, le harcèlement moral est possible **dans l'administration qui en détient le record**, c'est qu'il ne peut se pratiquer qu'avec **l'assentiment du collectif de travail**, notamment d'une **hiérarchie atone, sans réaction, et donc laxiste et démissionnaire.** Car le

harcèlement moral peut se structurer de telle sorte qu'il n'apparaisse pas, tout au moins au début.

L'absence de contre-pouvoir dans l'administration joue également un rôle. Car la dégradation des relations du travail que le harceleur entretient s'appuie souvent sur des dysfonctionnements d'ordre organisationnel et des influences diverses, politiques ou autres, rumeurs d'appui et de relations qu'il entretient lui-même dans la majorité des cas.

- **QUE PEUT-ON FAIRE ?**

*Tout d'abord, il appartient au chef de service ou au directeur de prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention du harcèlement par tous les moyens dont il dispose : notamment en protégeant le collectif de travail, plus particulièrement la et/ou les victimes des actions du harceleur.*

**Le service de ressources humaines** doit être informé de tout harcèlement, victime ou témoin. Le collectif de travail doit faire preuve d'une grande **détermination et de courage** pour ne pas céder à la pression hiérarchique et faire bloc **afin que les agents et l'outil de travail soient traités dans le strict respect du droit de la législation française, inscrite dans le statut général de la fonction publique comme dans le code du travail.**

*Aujourd'hui le harcèlement moral est réprouvé socialement et condamné par la loi : la modification de la perception sociale et sa traduction juridique fait que désormais le harcelé est reconnu comme une victime et le harceleur comme commettant une faute condamnable.*

**SANS OUBLIER :** les coûts directs et indirects d'une gestion par harcèlement sont énormes, non seulement pour l'administration, mais également pour la société, notamment par la fuite de la mémoire des services, la médicalisation inévitable des pathologies du harcèlement et les coûts en découlant pour les organismes de sécurité sociale.

*Que font CEUX qui sont en charge de responsabilité face à de tels agissements ?  
La question reste posée...CAR*

**AU MINISTÈRE DU TRAVAIL, chargé de vérifier l'application du droit du travail,  
CES PRATIQUES ONT DÉSORMAIS DROIT DE CITÉ DANS NOS SERVICES !**

**Et oui : le harcèlement et ses victimes existent dans nos murs !**

**En ayant toujours à l'esprit que les pervers, auteurs de harcèlement moral, sont des êtres humains, femmes ou hommes, qui s'adaptent à toutes les situations, du moment que « leur faille narcissique » semble se combler dans le but strictement utilitaire de rechercher le pouvoir au sein de la structure et de l'exercer selon le « droit divin »...**

**L'UNSA Itefa veillera toujours à ce que le fait pervers soit partout dénoncé pour que les victimes soient rétablies dans leurs droits et que les harceleurs soient « mis hors d'état de nuire ».**