

Le harcèlement moral

Il s'agit d'un sujet délicat, suscitant bien souvent gêne et embarras, probablement en raison des souffrances qu'il véhicule et de la difficulté d'y apporter des solutions concrètes.

Beaucoup de nos collègues nous font part de leur malaise au travail, de leur sentiment d'inutilité, de méthodes de management par le stress et par le culte de l'urgence qui, loin de susciter motivation et enthousiasme, dégradent les conditions de travail et menacent sérieusement le bien-être physique et psychologique des agents.

Il s'agit d'un sujet délicat, suscitant bien souvent gêne et embarras, probablement en raison des souffrances qu'il véhicule et de la difficulté d'y apporter des solutions concrètes.

Beaucoup de nos collègues nous font part de leur malaise au travail, de leur sentiment d'inutilité, de méthodes de management par le stress et par le culte de l'urgence qui, loin de susciter motivation et enthousiasme, dégradent les conditions de travail et menacent sérieusement le bien-être physique et psychologique des agents.

Le harcèlement moral est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail (la notion est identique pour les agents publics) comme des agissements répétés envers un salarié qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

Tous les éléments de cette définition ont leur importance :

- Des agissements répétés : un ou quelques actes isolés et ponctuels ne peuvent caractériser une situation de harcèlement moral,
- Les conséquences des agissements doivent être graves : une simple détérioration des conditions de travail de l'agent ne suffit pas puisque cette dégradation doit menacer l'avenir professionnel de la personne ou sa santé. En clair, le harcèlement moral correspond à un acharnement particulièrement grave quant à ses conséquences sur la personne qui en est victime.

Plusieurs acteurs interviennent pour prévenir le harcèlement moral et peuvent être contactés par des collègues en situation de détresse. A ce titre, les organisations syndicales ont un rôle central, en particulier celles qui sont représentées au sein des instances paritaires du dialogue social.

La CFTC, qui siège désormais au sein du Comité social d'administration central (CSAC) des ministères économiques et financiers, propose un accompagnement personnalisé pour épauler les collègues qui souhaiteraient lui faire part de ce type de difficultés.

Le médecin du travail peut également être alerté par un agent s'estimant victime d'un harcèlement moral et a un rôle de conseil de l'employeur auquel il peut proposer toute mesure visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement.

Dans tous les cas, la prudence s'impose sur un tel sujet car une dénonciation de faits qui ne caractérisent pas un harcèlement moral pourrait se retourner contre l'agent et lui être reprochée.

Il faut insister sur le fait que la preuve d'un harcèlement moral est bien souvent délicate à apporter, qu'il s'agisse de la répétition des faits de harcèlement ou de la gravité de leurs effets sur les conditions de travail d'un collègue, sur sa carrière ou sur sa santé.

D'où l'importance, pour un collègue en souffrance, de ne pas rester seul et d'alerter les interlocuteurs évoqués dans cet article. Un premier contact permettrait, déjà dans un premier temps, à l'agent d'exprimer et de partager son ressenti auprès d'une personne attentive et à l'écoute qui tentera de rechercher avec lui une solution adaptée.