



L'UNSA lutte contre le harcèlement moral

Dispositif répressif, le harcèlement moral rentre dans le cadre de la loi de modernisation sociale de 2002. Il fait aussi son apparition dans le code du travail et dans la charte Sociale Européenne ; sa répression tient du domaine pénal.

Nombreuses maladies professionnelles ont été éradiquées grâce à la prévention, mais la dépression, le stress, le burn out.. font leur entrée dans notre vie professionnelle. On ne meurt quasiment plus de la silicose mais on se suicide ou on y tente (...). de nouvelles pathologies apparaissent (divorce, alcool, drogues), ravage dans les familles (séparations, divorces..) . Pour l'UNSA, lutter contre ces problèmes dans les entreprises et les collectivités est une priorité. Elle n'hésitera pas à diligenter une expertise quand cela sera nécessaire afin de lutter contre les dégradations des conditions de travail et les risques psycho-sociaux dont le harcèlement moral est une composante.

Cette façon de détruire des gens juste avec des mots, des regards, des sous entendus, des comportements, des gestes, des écrits, des actes à caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, définissent le harcèlement moral. Cette guerre psychologique regroupe deux phénomènes : l'abus de pouvoir et la manipulation perverse. Phénomène terrifiant car inhumain, sans états d'âmes ni pitié et tenant à l'écart l'entourage professionnel qui reste muet par peur, égoïsme et lâcheté. Son coût social et humain est énorme.

L'article L 1152-1 du code du travail définit le harcèlement moral : *Aucun salarié ne doit subir des 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.*

La "loi LEPORS" de 1983 le prévoit dans son article 11 : *"La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté". Cette loi est applicable aussi au secteur privé.*

On peut définir trois types de harcèlement moral ; il peut s'exercer entre collègues, par les supérieurs hiérarchiques, entre homme et/ou femme....

1 Le harcèlement institutionnel : Une désorganisation du lien social organisée par la direction, notamment dans le cadre d'une restructuration, réorganisation pour inciter à la démission. On veut vous détruire, par tous les moyens. Dans la FPT, on protège le harceleur mais pas le harcelé (c'est ce dernier que l'on déplace). On veut vous faire craquer



L'UNSA lutte contre le harcèlement moral

2 Le harcèlement disciplinaire : souvent utilisé contre tous ceux dont le charisme ou la compétence fait de l'ombre. Le but du harceleur, amener la victime à comprendre qu'elle doit entrer dans le moule sous peine de punition et, souvent, terroriser les témoins pour se faire craindre et leur suggérer ce qui peut leur arriver...

3 Le harcèlement pervers : La persécution entre collègues. Il se décline à l'infini, sa position est telle, qu'il arrive à monter toute la société contre vous, même vos amis (...) On vous dit en proie à une fixation, à de la paranoïa..

Le harceleur est un psychotique, un malade qui n'existe que parce qu'il détruit les autres.

La sanction

La sanction peut aller jusqu'à 1 an de prison et 15 000 euros d'amende, jusqu'au licenciement pour un salarié. La prescription est de 5 ans.

La charge de la preuve

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec les pressions à la productivité, les différends professionnels, les abus de pouvoir ou du stress ; pour qu'il y ait harcèlement moral, il faut qu'il y ait une volonté de détruire. Le salarié ou l'agent doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La réponse syndicale

Un courrier de prévenance sera systématiquement envoyé aux responsables de la santé physique et psychologique des agents et salariés, ainsi qu'aux responsables des agissements (supérieurs hiérarchiques...). Si nécessaire, préparation d'un dossier avec accompagnement et plainte déposée aux pénales, pour que tout dommage subit entraîne la réparation conséquente. Le recours aux journalistes pourra être envisagé si l'événement le nécessite et des procédures pourront être menées de front comme cela est possible (Tribunal administratif +pénales et prudhommes). L'ouverture d'un temps de parole comme cela existe maintenant dans certaines municipalités (1 médecin, 1psy..) sera proposé en CTP, CHSCT.... Certaine fédération de l'UNSA ou "cellules d'écoute" ont une plate forme téléphonique avec un numéro vert et les services d'un professionnel ou vous



L'UNSA lutte contre le harcèlement moral

pouvez obtenir un courrier attestant que vous êtes en grande difficultés. Attention à ne pas confondre lien de subordination et harcèlement (demandez conseil)

- ✓ *Prendre conscience qu'on est harcelé ; s'entourer et se faire aider, ne pas affronter le problème seul, se protéger. Faites vous accompagner à chaque RDV et imposez une convocation.*
- ✓ *Ne pas perdre de temps, celui-ci joue contre vous ; n'attendez pas que ça aille mieux, cela ne fera qu'empirer. Ne jamais croire que vous résoudrez votre problème seul(e) ni que cela va s'arrêter sans rien faire. Vous n'êtes ni coupable, ni responsable mais vous êtes une victime.*
- ✓ *Ne démissionner jamais, vous aurez plus de mal à vous remettre d'un échec que d'un conflit. Prenez soin de votre santé, en cas de nécessité, demandez un arrêt de travail pour maladie ou mieux, pour accident de travail car dans ce cas, en temps que victime, l'auteur du harcèlement est désigné comme coupable et pourra voir sa responsabilité personnelle engagée. Profitez de vos restants d'énergie pour agir, après il sera trop tard.....*
- Tenez un journal relatant les détails avec les jours, les heures, les lieux, les mails, les témoins (ceux-ci sont protégés en cas de procédure)
- Partagez la preuve (montrer qu'on est harcelé)
- faites valoir le droit d'alerte et de retrait quand vous êtes en danger- alertez médecins, syndicats....
- fixez vous des barrières : " je ne veux pas qu'on....."
- conservez vos feuilles d'arrêt de travail du médecin

S'informer et agir (principales pistes)

Défenseur des droits

VOTRE SYNDICAT UNSA

Commissariats de police, gendarmerie

Votre médecin du travail

Procureur de la république (TGI)

AVST (association spécialisée)

AChP (lutte contre le harcèlement professionnel)