

*Souffrance Au Travail .  
Harcèlement  
Des Propositions Pour Agir*

*Conseil fédéral  
UNSA TERRITORIAUX  
14 avril 2011 – Bagnolet –*

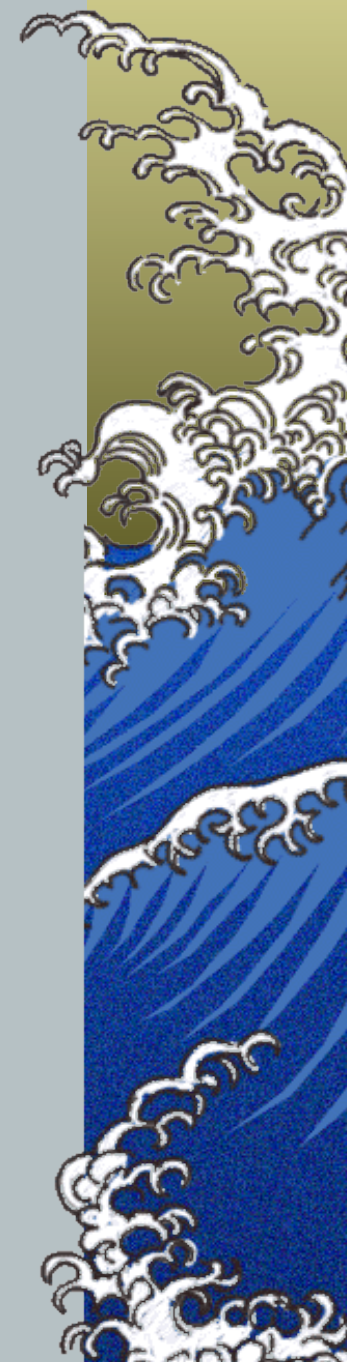
*Présentation : Jean Loup Berko – UNSA CNFPT –  
06 81 93 62 14 - [jeanloup.berko@wanadoo.fr](mailto:jeanloup.berko@wanadoo.fr)*



# UNSA Territoriaux

## ▲ *Sommaire:*

- ▲ *Des demandes d'assistance en hausse exponentielle*
- ▲ *Nature des demandes individuelles adressées à l'UNSA*
- ▲ *Les effets sur les agents*
- ▲ *Quelques pistes d'analyse.....*
- ▲ *Les différentes formes de harcèlement*
- ▲ *Les différents niveaux de harcèlement*
- ▲ *Les outils juridiques à disposition*
- ▲ *Les procédures en défense*
- ▲ *9 propositions d'intervention syndicale directe*
- ▲ *9 propositions pour agir au sein de l'établissement CNFPT.*



# UNSA Territoriaux

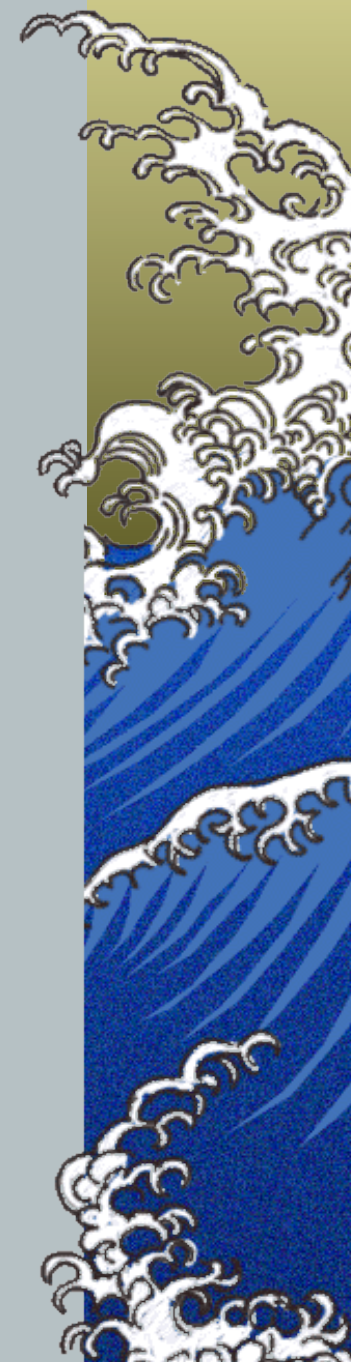
*La multiplication des demandes adressées à notre section UNSA pour aider des agents touchés par une souffrance d'origine professionnelle est déstabilisante.*

***Pour au moins 3 raisons.***

*Parce que nous nous sentons démunis face à l'expression d'un collègue en prise au « mal être » qui a trop souvent longtemps attendu avant que de s'exprimer et dont nous percevons l'extrême fragilité .*

*Parce que la demande sort du cadre habituel de ce que nous avons l'habitude de prendre en charge au niveau syndical et que nous devons adapter notre expression publique.*

*Parce que nous nous heurtons le plus souvent au déni de la part de la hiérarchie qui temporise là ou le plus souvent il faudrait aller plus vite ou qui le plus souvent s'abrite derrière la sacro sainte règle de l'obéissance hiérarchique.*



# UNSA Territoriaux

- ▲ *Les demandes d'assistance individuelle les + fréquentes concernent:*
  - ▲ *Une forme de maltraitance managériale collective*
  - ▲ *Des pratiques de harcèlement moral individualisé et la montée en puissance des petits chefs pétris de leur importance et convaincus de leur impunité*
  - ▲ *L'utilisation de la notation comme moyen de « régler des comptes »*
  - ▲ *Le ralentissement délibéré ou le blocage du déroulement de la carrière*
  - ▲ *Un stress lié à des difficultés d'intégration de changements organisationnels fréquents*
  - ▲ *Une difficulté à intégrer la perte du sens du service public*
  - ▲ *Une démotivation lié au manque d'éthique*
  - ▲ *Une difficulté de réaction individuelle ou collective lié au devoir d'obéissance du fonctionnaire évoqué en toute circonstance par la structure ou l'agent maltraitant*
  - ▲ *La mise au placard*

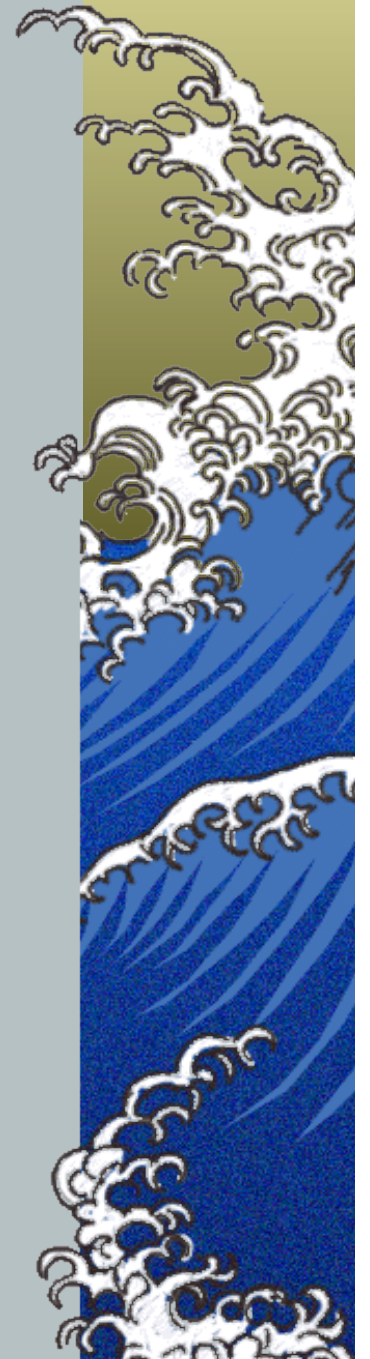




# UNSA Territoriaux

## ▲ *Les effets sur les agents :*

- ▲ *Épuisement physique et nerveux*
- ▲ *Radotage*
- ▲ *Somatisation*
- ▲ *Isolement au sein de la structure*
- ▲ *Episode psychiatrique*
- ▲ *Problèmes relationnels et familiaux*
- ▲ *Recours au congé maladie*
- ▲ *Tentative de suicide*



# UNSA Territoriaux

## *Quelques pistes d'analyse en toile de fond:*

- *des inquiétudes lourdes et partagées sur le devenir du CNFPT surtout depuis la loi de février 2007*
- *l'introduction de méthodes issues du privé largement en vogue sous le mandat Rossinot – néo taylorisme et parcellisation des tâches*
- *un état de réorganisation permanente oubliant le facteur humain*
- *une politique du chiffre, « tyrannie de l'indicateur, généralisation du copier/coller » qui appauvrissent la qualité du service rendu aux collectivités*
- *des délégations régionales largement livrées à elles-mêmes sous le mandat Rossinot et qui se sont constituées en baronnies*



# UNSA Territoriaux

## ▲ *Le harcèlement au travail peut prendre des formes diverses:*

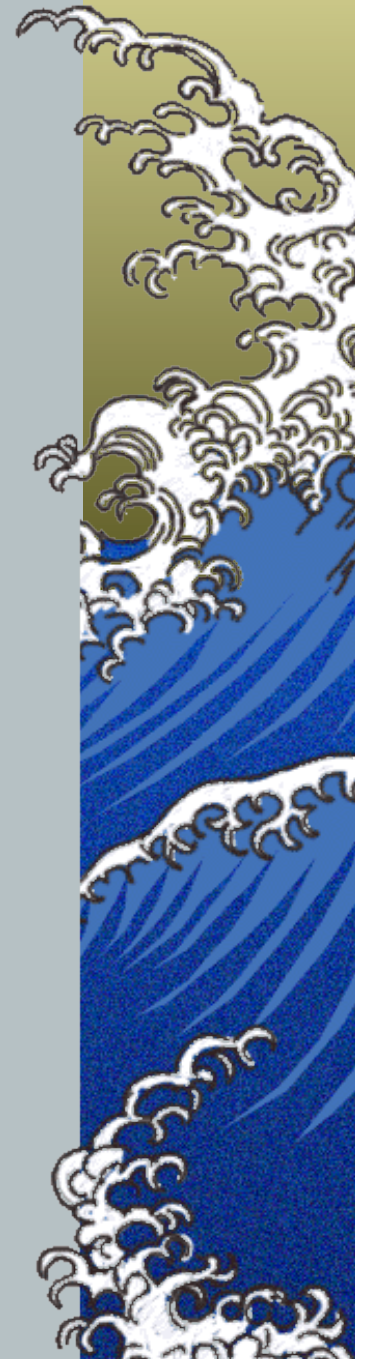
- ▲ *Propos et insinuations calomnieux, insultes, menaces, brimades, humiliations, critiques incessantes, sarcasmes répétés.*
- ▲ *Absence de consignes ou consignes contradictoires.*
- ▲ *Surcharge ou absence de tâches à accomplir.*
- ▲ *Absence de consignes ou consignes changeantes.*
- ▲ *Refus de communication.*
- ▲ *Mise au placard.*
- ▲ *Etc.....*

***Répétés, ces agissements hostiles portent atteinte à la dignité personnelle et professionnelle***



# UNSA Territoriaux

- ▶ *Les différents niveaux de harcèlement:*
  - ▶ *Le harcèlement institutionnel appliqué à l'ensemble des agents d'une structure.*
  - ▶ *Le harcèlement d'un supérieur hiérarchique envers un ou des agents.*
  - ▶ *Le harcèlement d'un agent ou d'un groupe d'agents envers un supérieur hiérarchique.*
  - ▶ *Le harcèlement d'un agent ou d'un groupe d'agents envers un autre agent sans qu'existe entre eux un lien de subordination.*



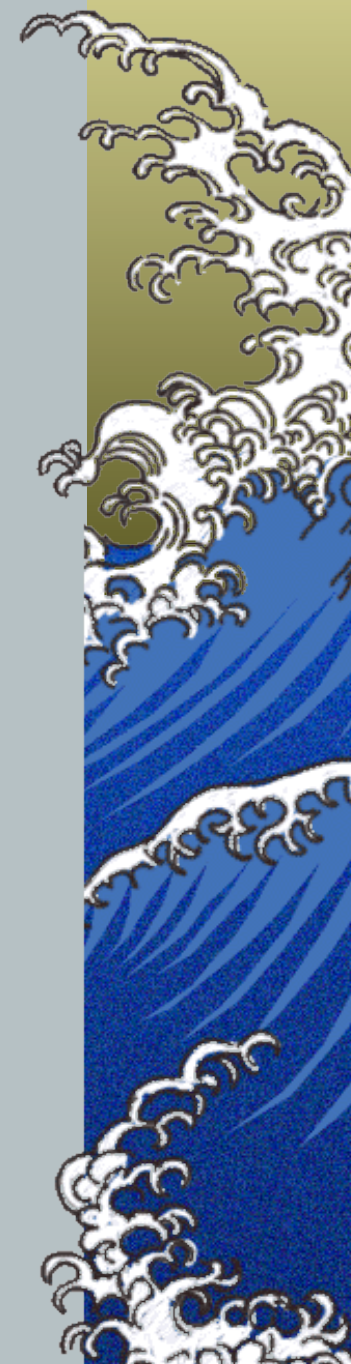


# UNSA Territoriaux

- ▶ *Le cadre juridique:*
- ▶ *Le harcèlement moral est à la fois une faute professionnelle passibles de sanctions disciplinaires et un délit pénal*

*Il est encadré par les textes suivants:*

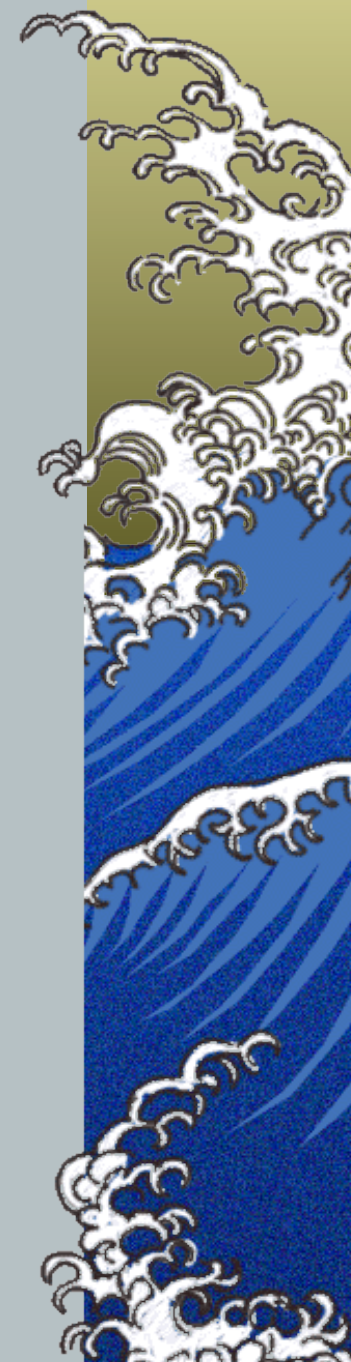
- ▶ *Articles 11 et 6 quinquies de la loi de la loi Le Pors du 13/07/83*
- ▶ *Article L 122-49 et suivants du code du travail*
- ▶ *Article 222-33-2 du Code pénal créé par la loi n° 2002-73 du 17/01/02*



# UNSA Territoriaux

*Article 222-33-2 du code pénal, créé par la loi n°  
2002-73 du 17/01/02 de modernisation sociale*

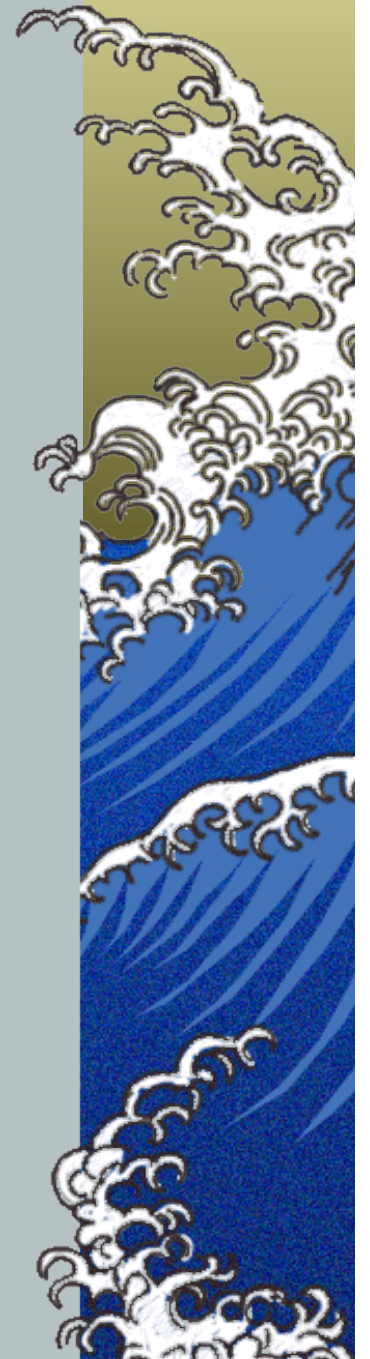
- ★ *Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende*



# UNSA Territoriaux

## ▲ *Le recours administratif.*

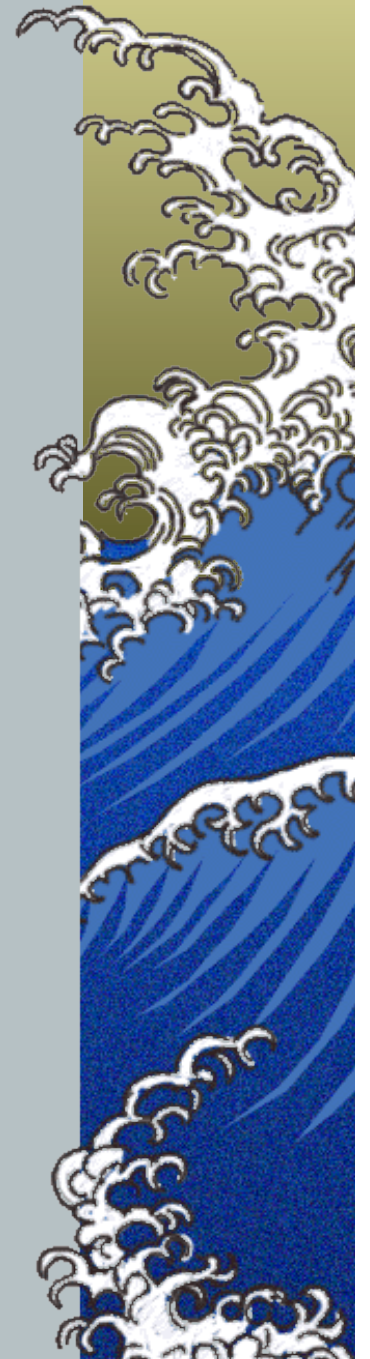
- ▲ *Informez la hiérarchie et demandez sa protection au titre de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et à celui de l'article 6-quinquies de cette même loi.*
- ▲ *L'article 11 concerne la protection fonctionnelle due à tout agent public en cas d'agression au cours de l'exercice de ses fonctions.*
- ▲ *L'article 6-quinquies assure une garantie de protection de tout agent public contre le harcèlement moral.*



# UNSA Territoriaux

## ▲ *Le recours judiciaire.*

*L'appréciation des juges s'effectue « in concreto ». Il convient donc d'accumuler des faits et des éléments de preuves de manière à pouvoir caractériser le délit de harcèlement.*

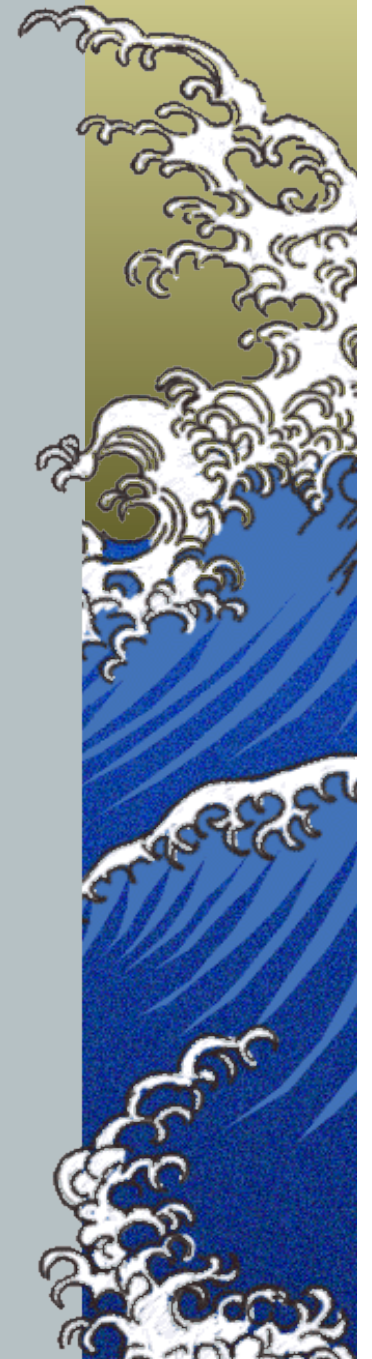




# UNSA Territoriaux

## *Modalités d'intervention syndicale au CNFPT*

- ▲ *L'agent ou le groupe d'agents harcelés saisit sa section locale.*
- ▲ *La section transmet au bureau national qui mandate la personne – ressource sur le harcèlement pour conduire un diagnostic.*
- ▲ *Sur la base de ce diagnostic, 3 hypothèses:*
  - ▲ *Tenter une médiation.*
  - ▲ *Alerter l'autorité administrative ( art 11 loi 83).*
  - ▲ *Appuyer une action judiciaire ( art 222-33-2 du CP ).*
- ▲ *Dans tous les cas, aider à la sortie de crise personnelle et conseiller pour la constitution du dossier en défense.*

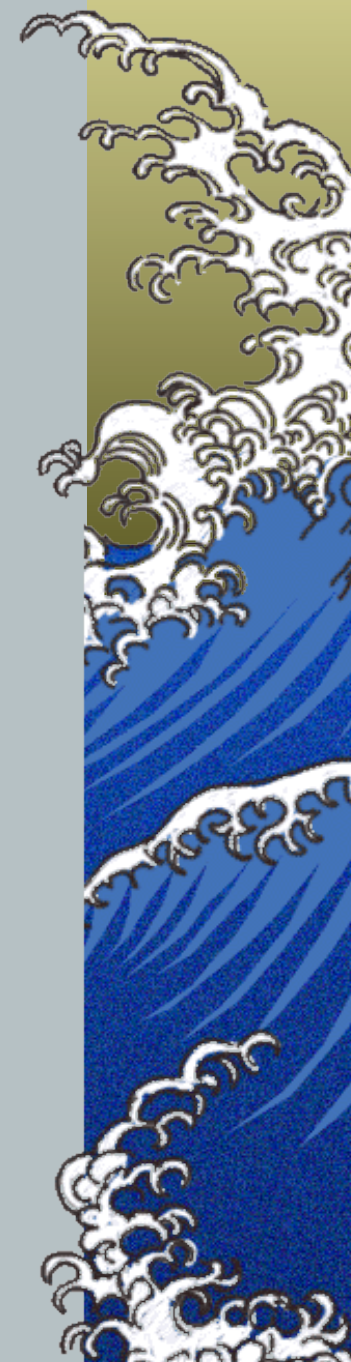


# UNSA Territoriaux

## *Un premier niveau d'intervention syndicale*

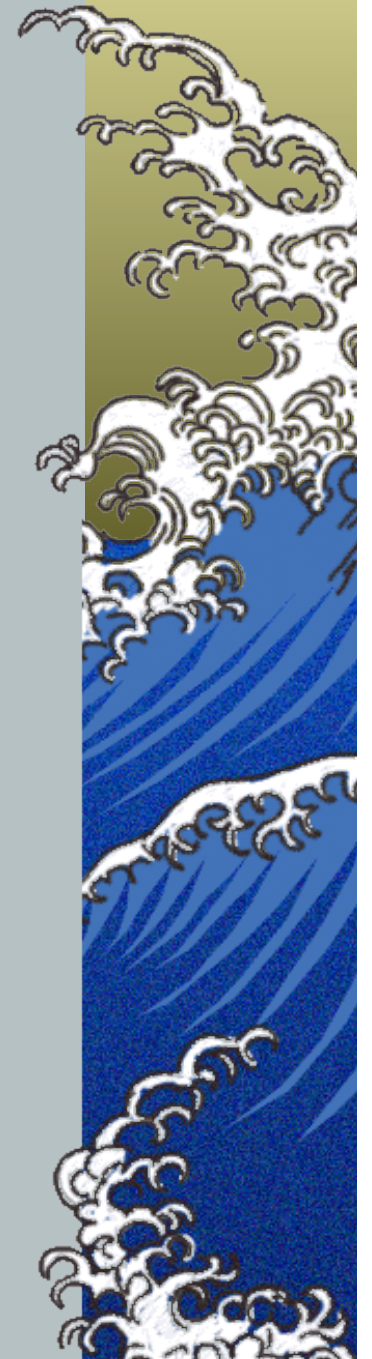
*Objectif: Sortir ces affaires du « non-dit »*

- ▶ *Ne pas s'emballer pour ne pas aggraver l'état de fragilité du collègue. Ne rien engager sans son accord plein et entier*
- ▶ *Aider le collègue à sortir de la peur. L'écouter.*
- ▶ *Manifester une solidarité collective active*
- ▶ *Faire connaître les faits de manière progressive.*
- ▶ *Assister moralement notre collègue en le sortant du face à face avec le harceleur*
- ▶ *Orienter , en cas de besoin, vers une association spécialisée dans l'accompagnement des victimes de harcèlement.*



# UNSA Territoriaux

- ▶ *7 modalités d'intervention syndicale directe*
  - ▶ *Désigner une personne ressource au niveau national pour assister les sections locales, servir d'interlocuteur à la DRH, faire une première évaluation de la demande d'assistance individuelle et aider à la constitution du dossier.*
  - ▶ *Intervenir en tant que tiers médiateur auprès de la hiérarchie.*
  - ▶ *Aider à constituer un dossier solide attestant de l'atteinte à la dignité personnelle et/ou professionnelle.*



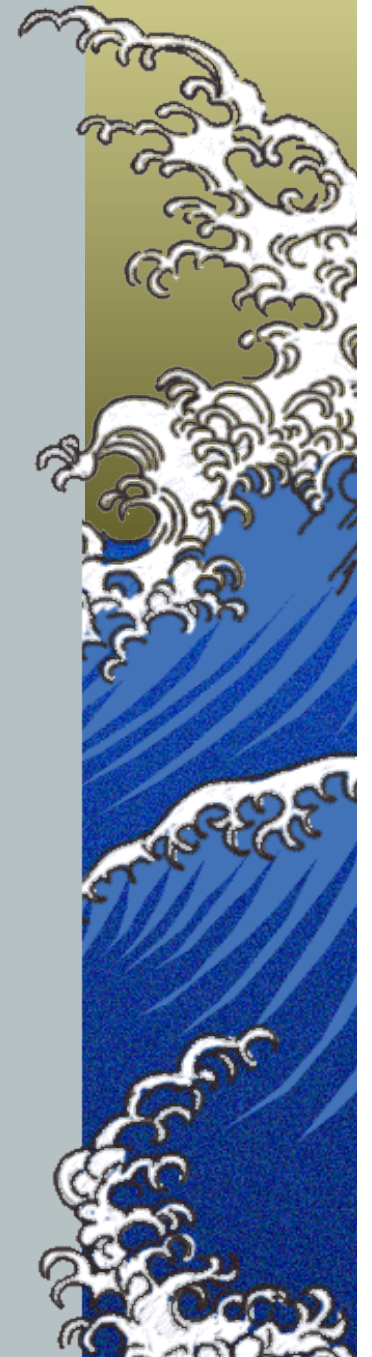
# UNSA Territoriaux

## ▲ 7 modalités d'intervention syndicale directe

- ▲ *Informer la hiérarchie et demander l'intervention de sa protection au titre de l'article 11 de la loi du 13/07/83*
- ▲ *Orienter vers une association d'aide aux victimes ou vers un thérapeute spécialisé*
- ▲ *Orienter vers un avocat spécialisé*
- ▲ *Nous associer, le cas échéant, aux poursuites judiciaires*

### *Une règle:*

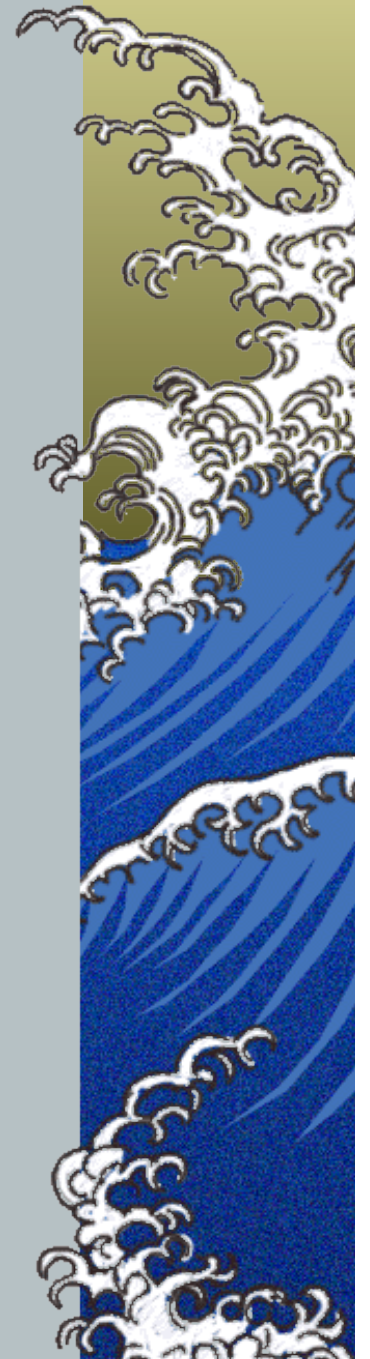
*Toujours maîtriser la communication externe et veiller à la confidentialité*





# UNSA Territoriaux

- ▶ *9 orientations pour l'action au niveau de l'établissement CNFPT:*
  - ▶ *Amener la DRH à une implication plus active*
  - ▶ *Donner une information institutionnelle nationale*
  - ▶ *Imposer le sujet à l'agenda du CHS*
  - ▶ *Obtenir de la hiérarchie qu'elle recoure systématiquement et rapidement à l'enquête administrative dans les cas de harcèlement institutionnel*



# UNSA Territoriaux

- ▶ *9 orientations pour l'action au niveau de l'établissement CNFPT:*
  - ▶ *Mobiliser les médecins du travail de l'établissement.*
  - ▶ *Négocier avec la DG et la DRH un dispositif de prévention, d'alerte et d'intervention.*
  - ▶ *Nommer un chargé de mission – hors hiérarchie – en charge de ce dossier et pourquoi pas susceptible de s'autosaisir.*
  - ▶ *Négocier un dispositif de prise en charge psychologique des victimes de harcèlement.*
  - ▶ *Inciter l'établissement à mettre en place des modules de formation*



# UNSA Territoriaux

## ▲ Quelques références bibliographiques:

- ▲ *Christophe Dejours: Souffrance en France*
- ▲ *Marie France Hirygoyen: Le harcèlement moral*
- ▲ *Vincent de Gaulejac: Travail: les raisons de la colère*
- ▲ *Véronique Guienne: L'injustice sociale*
- ▲ *Eugène Enriquez: Clinique du pouvoir*
- ▲ *Revue Education Permanente – Comprendre le travail – N° 116 et 117 –*

