

**DOSSIER SPECIAL**

Les coordonnées de notre local et adresses :

- ❖ **Adresse : 180, rue du Général Leclerc /fsu@ville-creteil.fr**
- ❖ **Téléphone : 07 87 15 62 39 ou 01 42 07 34 17**

N°4/2025 Tract d'information syndicale de la section FSU des communaux de Créteil

## Le harcèlement au travail, parlons-en...

### Le harcèlement, c'est quoi au juste ?

Harcèlement moral (en général et au travail)

L'article 222-33-2 du Code pénal qualifie le harcèlement moral comme :

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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 », puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Pour caractériser cette infraction, il faut prouver que ces agissements ont entraîné :

- Une atteinte aux droits et à la dignité de la victime
- Ou une altération de sa santé physique ou mentale
- Ou une menace pour son évolution professionnelle.

À titre d'exemple, des insultes, des humiliations en public ou des brimades constituent des faits de harcèlement. Il en est de même si votre supérieur hiérarchique vous supprime systématiquement vos outils de travail et/ou interdit aux autres employés de vous adresser la parole.

### Harcèlement dans la FPT : quand les agents s'épuisent en silence

Le harcèlement moral et sexuel n'est pas une réalité lointaine ni une simple abstraction juridique, c'est hélas une triste réalité dans nos collectivités territoriales. Derrière les institutions, ce sont des agents, des collègues, des femmes et des hommes qui subissent chaque jour humiliations, mises à l'écart, violences verbales ou comportements discriminatoires. La Fonction Publique Territoriale n'est pas épargnée. Près d'un agent sur trois déclare avoir été confronté à des agissements de harcèlement au cours de sa carrière. Ces pratiques, insidieuses ou visibles, détruisent la confiance, brisent des parcours professionnels et dégradent le service public rendu aux citoyens.

Pourtant, le droit est clair : aucun agent ne doit subir de tels agissements. Le Code général de la fonction publique protège chaque fonctionnaire et impose à l'employeur une obligation de prévention et de sanction. Mais quelle valeur donner à un texte de loi si ce dernier reste lettre morte, si les dispositifs de signalement sont méconnus ou si les victimes craignent davantage les représailles que l'inaction ?

Le harcèlement n'est pas une fatalité. Il est le produit d'un système que nous pouvons et devons dénoncer et corriger. Protéger les agents, c'est protéger le service public. C'est aussi redonner à la fonction publique territoriale toute son attractivité, son humanité et sa dignité.

Nos élus doivent aussi être les garants de l'exemplarité républicaine. Ils doivent assurer la mise en place effective et visible de dispositifs de signalement. Ils doivent permettre aux agents victimes un accès aux dispositifs de signalement tout en protégeant les agents dans leur parcours de signalement.

Les directions et les managers, doivent investir dans la formation, promouvoir une culture managériale respectueuse et considérer chaque alerte comme un signal sérieux.

Les agents doivent oser parler, briser la loi du silence en ayant la certitude que leur parole sera entendue et protégée. C'est une responsabilité collective. Lutter contre le harcèlement, c'est avant tout une volonté politique locale, des moyens alloués et la capacité des collectivités à transformer la parole des agents en actes concrets. Sans cela, le risque est de continuer à perdre des compétences et à épuiser des agents qui pourtant, assurent chaque jour le lien indispensable entre le service public et les citoyens.

Ensemble, faisons de nos collectivités des lieux de respect, de justice et de confiance.

Sylvie DURAND



# La Foire Aux Questions

## Comment réagir en cas de harcèlement moral ?

Que vous soyez victime ou témoin d'une situation de harcèlement, d'une situation qui s'y apparaît, ou de mauvais management un point est fondamental dans tous les cas : **il faut en parler**, ne serait-ce que pour vous aider à repérer dans quel cas de figure vous êtes. C'est d'autant plus important en cas de harcèlement moral car son auteur cherche toujours à isoler sa victime. Mais, de toute manière, une souffrance au travail doit être exprimée pour pouvoir être traitée.

## Quel est le type de harcèlement le plus courant ?

Le harcèlement scolaire ou « bullying ». C'est le harcèlement dont on parle le plus depuis quelques années, car on a enfin reconnu qu'il ne s'agissait pas que de jeux d'enfants.

## Comment reconnaître une situation de harcèlement moral ?

Celui-ci se manifeste, notamment, par les éléments suivants :

- empêcher la personne de s'exprimer ou de s'exprimer normalement ; ne jamais tenir compte de ses remarques et avis ;
- critiquer systématiquement et excessivement son travail, parfois avec des critiques contradictoires d'un jour ou d'une semaine à l'autre ;
- donner des instructions et ensuite en reprocher l'application, ou expliquer qu'elles ont été mal comprises, ou mal appliquées ;
- ignorer la présence de la personne, ne pas lui répondre ou avec beaucoup de retard, que ce soit par écrit ou dans une réunion ;
- refuser de la saluer ou de lui parler directement ;
- dénigrer la personne, soit directement soit auprès de son environnement de travail, que ce soit ses supérieurs hiérarchiques, ses collègues ou ses collaborateurs ;
- tout faire pour isoler la personne et réduire ses interactions avec son environnement de travail ;
- la priver d'une partie de ses responsabilités, d'une partie des aides ou du matériel dont elle dispose ;
- lui fixer des objectifs inatteignables et lui reprocher ensuite de ne pas les avoir atteints ;
- faire à la personne – ou à d'autres en sachant qu'elles lui reviendront – des remarques désagréables d'ordre personnel, sur son apparence, ses tenues, son hygiène, son mode de vie, etc.

## Comment distinguer le harcèlement d'un mauvais management ?

Le harcèlement est parfois difficile à distinguer du « simple » mauvais management, qui consiste, notamment, à fixer des objectifs trop élevés (mais pas nécessairement inatteignables), n'avoir aucun sens des relations humaines, ne pas faire de retours positifs, ne pas s'intéresser aux personnes mais seulement à leur production, donner des consignes floues et/ou contradictoires (liste non limitative bien entendu).

La différence entre les deux est une question d'espèce parfois délicate et on peut, en outre, se trouver dans une zone grise, où il est bien difficile de trancher.

## Pourquoi le harceleur ne s'en prend souvent qu'à une seule personne ?

Le harceleur cherche à isoler l'agent des autres membres de la collectivité et se comporte le plus souvent de manière chaleureuse, voire sympathique avec les autres membres de son équipe. C'est d'ailleurs une des difficultés pour la victime, qui a du mal à faire comprendre sa souffrance dans la mesure où les faits se produisent essentiellement en tête-à-tête. Les harceleurs les plus habiles se montrent même agréables avec leur victime en présence d'autres personnes, pour mieux décrédibiliser les plaintes.

## A qui je dois en parler ?

Parlez-en à vos collègues, parlez-en aux représentants syndicaux, parlez-en aux assistants de prévention et au médecin de prévention, mais en tout cas **ne restez pas seul**. Vous aurez besoin de soutiens extérieurs, ne serait-ce que pour vous aider à prendre conscience que ce n'est pas vous le problème, mais la personne qui vous harcèle. Et ce n'est pas toujours facile, tellement les harceleurs peuvent être doués pour faire douter leurs victimes d'elles-mêmes.

## Comment prévenir le harcèlement moral ?

Plusieurs actions doivent être mises en œuvre en parallèle :

- Manifester l'engagement de la hiérarchie dans la lutte contre le harcèlement moral : cela implique qu'elle mette en place de manière forte et pérenne une politique d'information et de prévention du harcèlement moral ;
- Mettre en place et veiller à la mise en œuvre des **plans de prévention des risques psychosociaux**, qui permettent de faire une prévention primaire pour réduire les comportements toxiques au travail, quelle que soit leur nature.
- Former régulièrement les managers sur ce thème. Les différents responsables doivent suivre, à leur entrée en fonctions, une formation qui les sensibilise à la prévention et à la détection du harcèlement moral et leur fournit une boîte à outils pour agir lorsque c'est nécessaire. Cette formation devrait être renouvelée tous les 3 ou 4 ans.
- Mettre en place une procédure d'alerte et d'enquête rapide et connue de tous, qui puisse, intervenir dès l'apparition des premiers signes de harcèlement.

## Est-ce normal de déplacer la victime sous prétexte de la protéger ?

Non, ça n'est pas « normal ». Le déplacement du harceleur doit être la priorité, mais dans les faits, cela se fait rarement. Le fait de déplacer la victime met un doute sur l'honnêteté des propos de la victime. Et laisse à penser que c'est le harceleur qui a « gagné ». Sans une reconnaissance du statut de victime et donc de la responsabilité du harceleur à travers une sanction disciplinaire réelle, le doute persiste ce qui est la double peine pour la victime

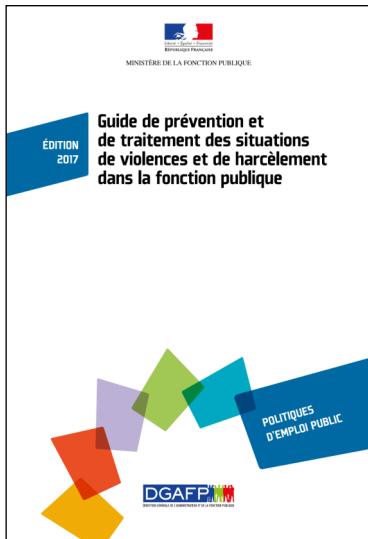
## Qu'est-ce qui peut être considéré comme du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ?

Le harcèlement sexuel est constitué par des **propos et comportements sexistes ou à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité** du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Le harcèlement sexuel ne vise pas seulement à obtenir des faveurs sexuelles, mais les fameuses « lagues » sexistes sont assimilées à un harcèlement sexuel si cela est répété. A terme, ce type de harcèlement débouche très souvent sur des agressions sexuelles.



# Important

Suite Dossier



Sources : INRS.fr

## Ne pas confondre

Tout conflit interne, tout désaccord non réglé dans le travail ne doit pas être systématiquement assimilé à du harcèlement moral.

Ça n'est pas parce que votre supérieur hiérarchique vous demande de faire votre travail, que c'est du harcèlement, ça n'est pas parce que votre chef d'équipe vous demande de faire correctement votre travail, que c'est du harcèlement, votre chef fait juste son travail de chef ! Ça n'est pas parce que votre collègue vous demande de ranger vos affaires dans le vestiaire ou la salle de pause que c'est une agression ou du harcèlement.

**Ce sont des relations de travail**, parfois conflictuelles, voire toxiques, mais ça n'est pas forcément des situations de harcèlement.

## Des conséquences non négligeables

Pris isolément, certains de ces agissements semblent parfois sans conséquence. Mais leur répétition au quotidien peut affecter gravement les salariés et avoir des répercussions importantes sur leur santé physique et psychologique. Ces agissements peuvent également dégrader le climat social de l'entreprise.



## Prévention et gestion des cas de violences internes

L'employeur est responsable de la santé physique et mentale de ses salariés au travail. Il a pour obligation d'évaluer les risques, parmi lesquels ceux de harcèlement moral ou de violence interne, et de les prévenir le plus en amont possible.

La démarche de prévention est identique à celle décrite pour l'ensemble des risques psychosociaux. Elle ne peut être mise en œuvre qu'avec une implication de la direction, de l'encadrement, des ressources humaines et des représentants des salariés. Elle s'attache à agir sur l'organisation du travail, le management, les modes relationnels, la répartition des tâches, la clarification des rôles de chacun...

Pour des situations urgentes, des réponses rapides sont à mettre en place. L'employeur prendra ainsi en compte le plus tôt possible les plaintes avérées, afin de mettre un terme aux agissements hostiles et d'apporter un soutien aux salariés affectés. Il s'agit d'éviter que leur santé ne se dégrade et, autant que possible, de leur permettre de se maintenir en poste.

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail.



« Souffrance et travail » Site Internet mettant à disposition des informations utiles à tous les acteurs du monde du travail, des salariés aux employeurs, des médecins du travail aux médecins généralistes, des inspecteurs du travail aux magistrats :

- Liste des consultations souffrances et travail
- Liste des consultations de pathologies professionnelles

[www.souffrance-et-travail.com](http://www.souffrance-et-travail.com)

Si vous êtes victime de harcèlement moral dans le secteur public, vous pouvez bénéficier de la protection de la loi (**la protection fonctionnelle**), que vous soyez fonctionnaire, contractuel ou stagiaire.

**Important :** L'agent qui fait l'objet d'une enquête administrative avec à la clé une sanction disciplinaire, doit se voir communiquer l'intégralité du dossier et surtout les PV d'audition (à charge et à décharge) fait lors de cette enquête. **C'est un droit.**

La restitution de l'enquête administrative est encadrée et doit permettre de comprendre la situation dans le respect des agents.



## Que faire en cas de souffrance au travail ?

Consulter la médecine du travail pour signaler une situation difficile. Les médecins du travail participent à l'élaboration des mesures destinées à prévenir les RPS Risques Psycho-Sociaux). Ils peuvent, par exemple, réaliser une étude du poste de travail et alerter la collectivité sur les risques psychosociaux encourus. Ils peuvent aussi réclamer des aménagements de poste, un reclassement ou une formation. Ils ont aussi la possibilité de déclarer une maladie professionnelle et de proposer un arrêt maladie.

# ACTUALITE SYNDICALE FSU



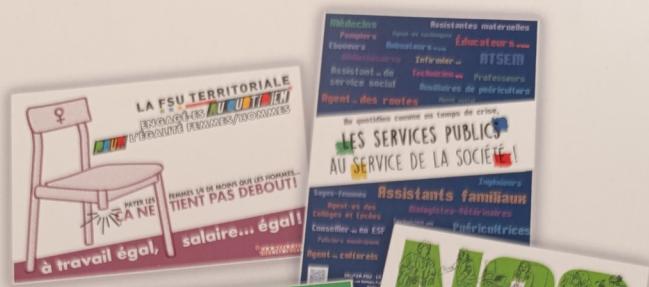
Les 2 responsables de la FSU Territoriale au national



## CONGRES FSU NATIONAL DES TERRITORIAUX



Le congrès National de la FSU Territoriale s'est tenu du 17 au 21 novembre, la délégation cristolienne (ci-dessus) a porté les valeurs de la Fonction Publique, les intérêts des agents et a pu intervenir à plusieurs reprises pour faire entendre sa voix au niveau national.



La délégation du 94



Suite au congrès national, le Snuter change de nom et devient :  
**LA FSU TERRITORIALE**



LES FEMMES NE SONT PAS DES OBJETS SEXUELS...  
ELLES NE SONT PAS NON PLUS DES OBJETS PROFESSIONNELS!

**LA FSU TERRITORIALE**  
*ensemble AU QUOTIDIEN*