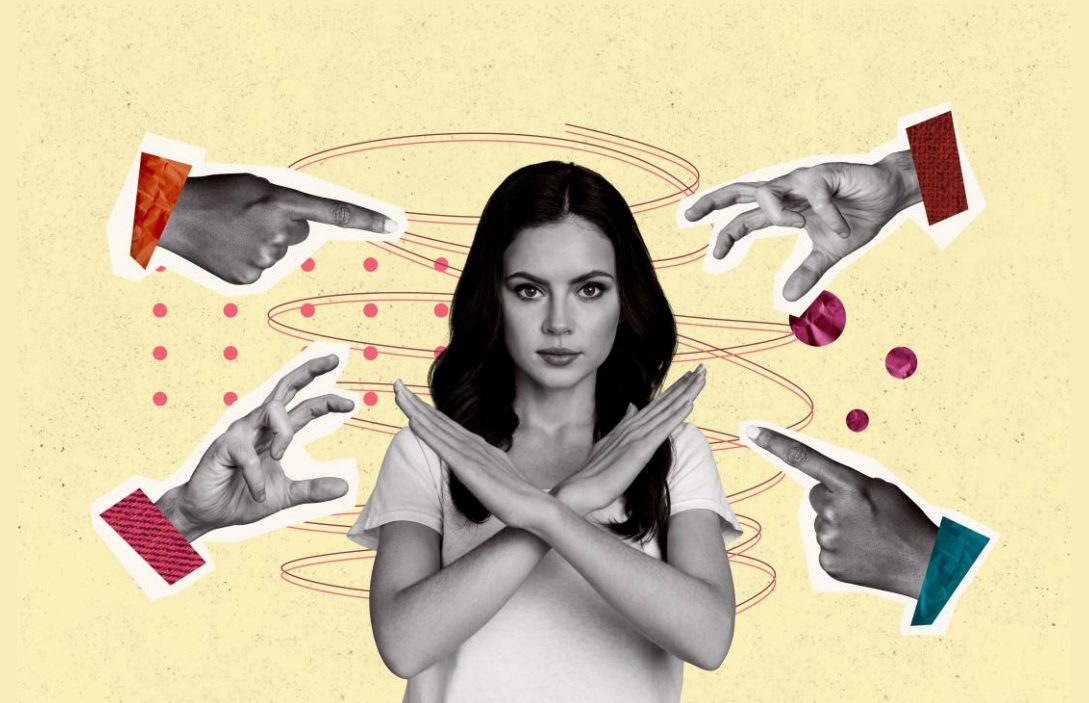


Le harcèlement moral au travail :

Sensibiliser
pour mieux
Protéger



01h00



INTRODUCTION : QUELS ENJEUX ?

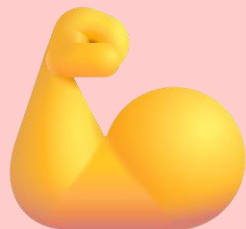
ACTUALITÉ



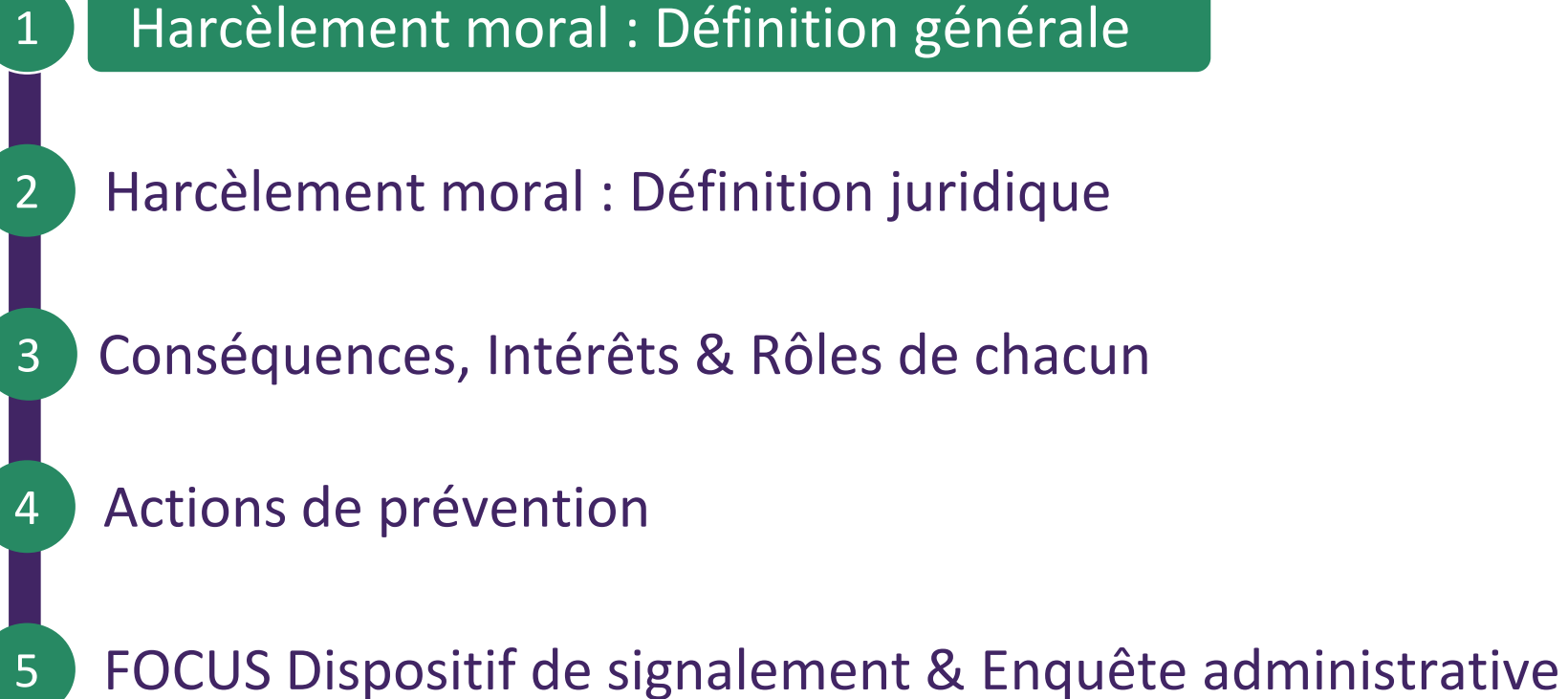
humains



juridiques



managériaux

- 
- 1 Harcèlement moral : Définition générale
 - 2 Harcèlement moral : Définition juridique
 - 3 Conséquences, Intérêts & Rôles de chacun
 - 4 Actions de prévention
 - 5 FOCUS Dispositif de signalement & Enquête administrative

- Définition quelconque

 **Harcèlement** 

Le fait de s'être senti offensé par autrui 



À ne retenir que jusqu'à la diapositive

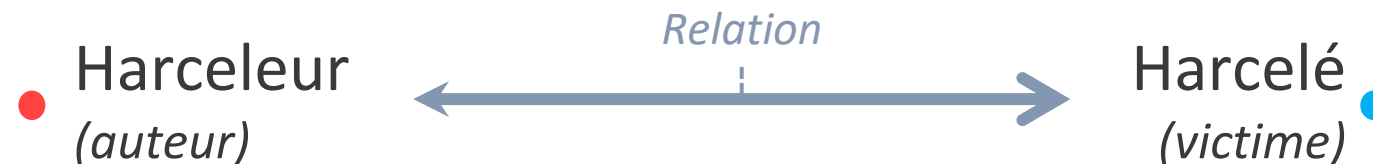
10 

• Définition générale

Harcèlement

- *Moral*
- *Psychologique*
- *Sexuel*

Conduite abusive qui vise à **dégrader**



• Phénomènes psychologiques à l'œuvre

➔ Tous les actes visent à ... 1) **isoler** la / les victime(s) 2) **attaquer l'image**

Phénomènes de groupe

- **Nous Vs Eux**
- **Polarisation collective**

Distance

- **Physique** (éloignement géographique, d'un étage ou bureau à l'autre, internet ...)
- **Sociale** (CSP)

Banalisation du mal

- **Déshumanisation**
- ***Status Quo*** des témoins

Ces phénomènes **n'excusent pas** les comportements abusifs



• Les différents types de harcèlement moral au travail

1/2

Entre collègues ou de n-1 à n+1

❖ LE HARCELEMENT INDIVIDUEL

Auteur : Individu ou groupe

Cible : Unique

*Dévalorisations, humiliations,
brimades, ...*

❖ LE HARCELEMENT HORIZONTAL

Auteur : Groupe

Cible : Unique ou groupe

Opère : Dynamiques de groupe ; Rejet de la cible pour ses différences

*Mise à l'écart volontaire,
humiliations, dévalorisations,
rumeurs, refus d'aide.*

• Les différents types de harcèlement moral au travail

2/2

Venant de la hiérarchie

❖ LE HARCELEMENT INSTITUTIONNEL

Auteur : Organisation

Cible : Agents / salariés

Opère : Méthodes de gestion délétères qui conduisent à une dégradation des conditions de travail

Objectifs irréalistes, changements / restructurations sans accompagnement, management par la peur, ciblage de certains profils, ...



❖ LE HARCELEMENT VERTICAL DESCENDANT

Auteur : Encadrant

Cible : Subordonné

Opère : Relation de pouvoir

Objectifs irréalistes, privation de moyens pour atteindre les objectifs, mise à l'écart, ...

- 
- 
- 1 Harcèlement moral : Définition générale
 - 2 Harcèlement moral : Définition juridique
 - 3 Conséquences, Intérêts & Rôles de chacun
 - 4 Actions de prévention
 - 5 FOCUS Dispositif de signalement & Enquête administrative

• Définition juridique

Harcèlement

moral au travail

1 Agissements répétés



- propos
- comportements

qui ont pour effet une dégradation des

2 conditions de travail



susceptible de porter atteinte

3

droit
dignité

santé physique
ou mentale

avenir
professionnel

Références juridiques



Code Général de la Fonction
Publique

- Article L133-2

Code du Travail

- Article L1152-1

Code Pénal

- Article 222-33-2



2 ans



30k €

• Définition quelconque

Harcèlement

Le fait de s'être senti offensé par autrui ⚡



À ne retenir que jusqu'à la diapositive

10



• Différence entre harcèlement et tensions

Théo, ouvres
le chat et lis les commentaires

Merci pour le rappel Théo

Tensions / Conflits / Injures ... :



« Mon collègue ne me dit pas bonjour »

« Je suis harcelé » « Elle me regarde mal »

« Mon manager me
menace de [...] »

« C'est quoi ce
travail de @%? »

« T'es une @%? »

Harcèlement moral :



1 Agissements répétés

- Propos
- comportements

2 Dégrader les conditions de travail

Porter atteinte	D'altérer la santé	Compromettre
- aux droits	- physique	- avenir
- à la dignité	- mentale	professionnel

3

• Distinction entre harcèlement et management exigeant

Exigences de travail :

« Mon manager est tout le temps sur mon dos »

« Mon encadrant surveille mon travail »

« Mon employeur contrôle et limite mes accès à internet »

« Mon employeur a sollicité une sanction à mon encontre »

Harcèlement moral : (ou discrimination)



➤ **Dégradation des conditions de travail**

- Mise au placard
- Absence de consignes ou consignes contradictoires
- Attribution d'objectifs irréalisables
- Absence de mise à disposition des moyens adéquats pour atteindre ses objectifs
- ...

• Jurisprudences

Soyons d'accords ... Pour ne pas être d'accords

- Chaque cas est UNIQUE
- Difficile d'avoir un CADRE COMMUN

Ce qui est commun :

- *Il appartient à l'agent de soumettre des éléments pouvant prouver, ou non, un cas de harcèlement moral.*
- *Il appartient à l'administration de produire une argumentation contraire si elle est impliquée (dans le cadre du travail, l'employeur est TOUJOURS impliqué).*
- *Le magistrat apprécie le harcèlement moral au regard des échanges contradictoires.*
- *Le recours pour harcèlement moral doit être individuel.*
- *L'absence d'intention de nuire ne saurait excuser un harcèlement moral produit.*

• Jurisprudences - Exemples

CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 02/06/2023, 21MA03706

- Réorganisation du service entraînant une dégradation des conditions de travail (charge de travail, ambiance de travail, difficultés managériales, turnover) *[appuyé de témoignages concordants]*
- Propos dégradants et insultants *[manque de preuves]*
- Dégradation de l'état de santé *[prouvé]*

➔ ***Pas constitutif d'un harcèlement***

CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 14/03/2023, 20TL03646

- Absence de missions définies
- Absence de fiche de poste
- Absence de tâches confiées ou de nouvelles missions *[prouvé par baisse de l'activité de l'agent démontré par ses échanges de mail]*
- Non-inscription de l'agent sur l'espace numérique de travail
- Absence d'invitation de l'agent (cadre) à participer à des réunions le concernant



➔ ***Harcèlement moral retenu par la CAA (« placardisation » de l'agent par son administration)***

• Jurisprudences - Exemples

CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 19/12/2023, 21BX02216

- Dégradation de l'état de santé de l'agent imputable à la situation de travail
- Dénigrement public [non-retenu car partie adverse a prouvé factuellement qu'elle employait des termes neutres concernant l'agent]
- Manques de moyens alloués [non-retenu car prouvé que l'encadrement a effectué des arbitrages budgétaires dans son service]
- Demande excessive [prouvé mais non retenu, considéré comme une erreur car non-répétée]
- Menace (de sanction disciplinaire) [non-retenu car justifiée eut égard au comportement de l'agent qui ne répondait pas à ses devoirs]

➔ *Pas constitutif d'un harcèlement*

- 
- 
- 1 Harcèlement moral : Définition générale
 - 2 Harcèlement moral : Définition juridique
 - 3 Conséquences, Intérêts & Rôles de chacun
 - 4 Actions de prévention
 - 5 FOCUS Dispositif de signalement & Enquête administrative

• Conséquences du harcèlement

Victime



- Mal-être
- Baisse d'estime de soi
- Baisse de performances
- Isolement
- Troubles (dépressifs, anxieux, sommeil ...)
- Maladies cardio-vasculaires (stress)
- Comportements suicidaires
- ...

Mis en cause

- **Conséquences administratives** (pro)
-> *Sanctions disciplinaires*
- **Conséquences judiciaires** (perso)
-> *Sanctions pénales*



■ ...

Collectivité



- Baisse de performance
- Dégradation de l'ambiance de travail
- Dégradation de l'image
- Condamnations administrative (*manquement à obligations*)
- ...

• Intérêts & rôles

Victime



- ❖ Signaler la situation
 - *Dispositif de signalement*
 - *Lettre signée avec ...*
- ❖ Établir les **faits** de façon **circonstanciés** pour prouver le harcèlement
- ❖ **Déposer plainte** auprès du PR



Mis en cause

- ❖ **Cesser** la conduite abusive



Collectivité





- ❖ **Lever les doutes**
 - *Enquête administrative*
- ❖ **Si harcèlement**
 - > *Faire cesser l'infraction*
 - > *Préserver santé & sécurité*
- ❖ **RH : déclaration AT**
 - *droits protection*
 - *élément probant*



Témoins



- ❖ **Rapporter les faits** à l'employeur
- ❖ **Assister la victime**
 - *disposée à parler*
 - *état émotionnel*
 - *besoins*
 - *démarches*
- ❖ **Témoigner**

- 
- 
- 1 Harcèlement moral : Définition générale
 - 2 Harcèlement moral : Définition juridique
 - 3 Conséquences, Intérêts & Rôles de chacun
 - 4 Actions de prévention
 - 5 FOCUS Dispositif de signalement & Enquête administrative

• Actions de prévention

☐ Sensibiliser

- *affichages,*
- *communications internes,*
- *rappels sur le harcèlement et les procédures internes,*
- *ateliers, ...*

☐ Former les managers

- *prévenir le phénomène*
- *recevoir et gérer un cas*

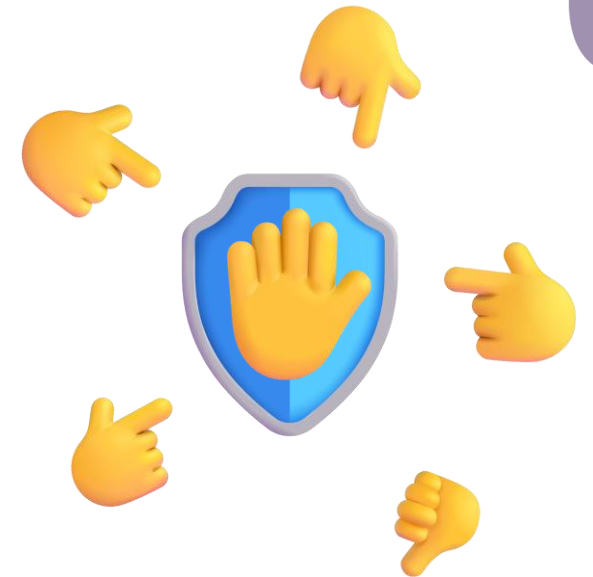
☐ France Victimes

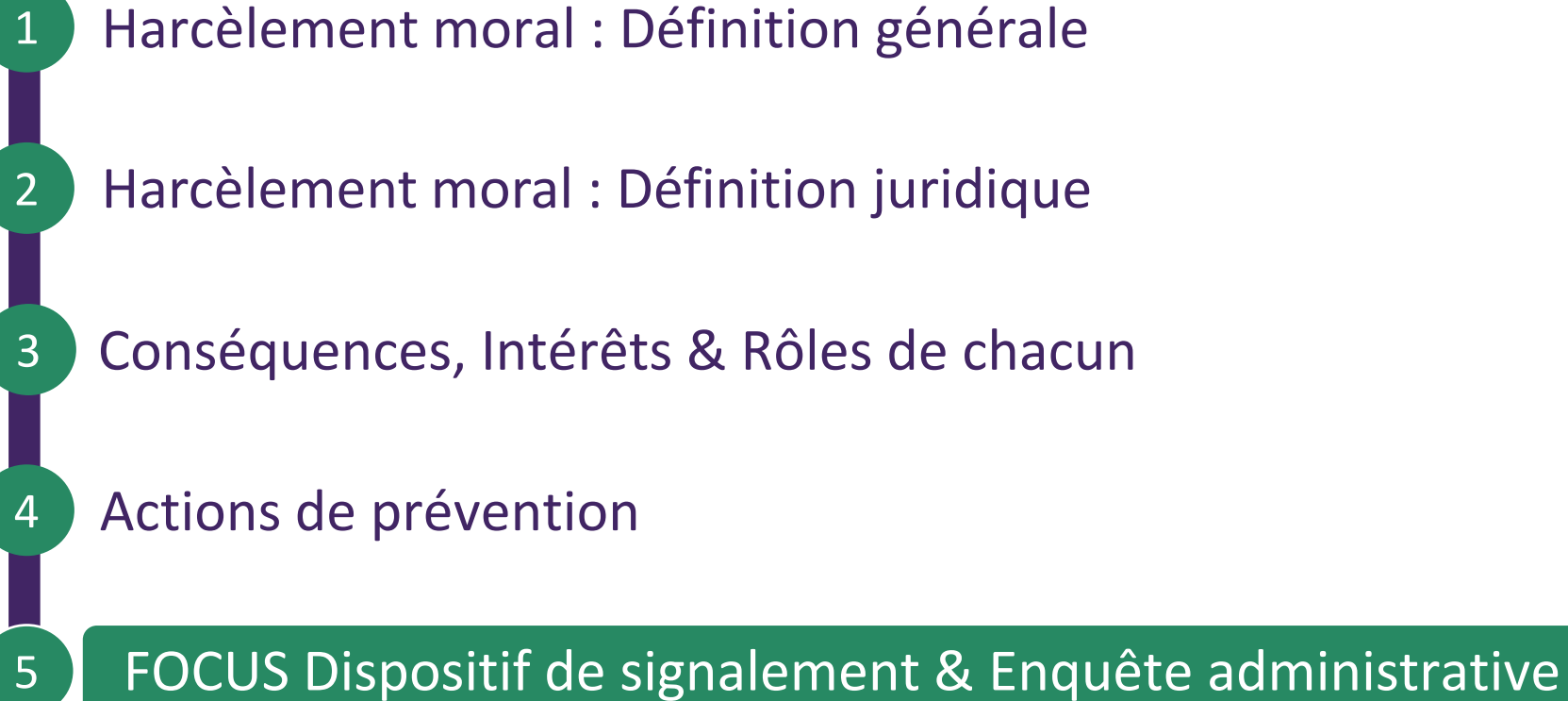
➡ 116 006 7/7j gratuit

☐ Procédures en interne :

Dispositif de signalement

Enquête administrative



- 
- 1 Harcèlement moral : Définition générale
 - 2 Harcèlement moral : Définition juridique
 - 3 Conséquences, Intérêts & Rôles de chacun
 - 4 Actions de prévention
 - 5 **FOCUS Dispositif de signalement & Enquête administrative**

• Les focus

Dispositif de signalement



- ✓ Acte administratif
- ✓ Prise en compte du cas
- ✓ Faire un **premier état des lieux**
- ✓ **Traitement du cas** : *réorientation vers le moyen le plus approprié*

Enquête administrative



- ✓ Impartiale ou Indépendante
- ✓ Mise en place au plus tôt
- ✗ Ne constitue pas un acte juridique

• FOCUS : Le dispositif de signalement



Dispositif de signalement



- 1 Convention avec CDG28 2 Mise en place du dispositif + communication aux agents



1/2 Procédure de signalement : Victime ou Témoin 🧐

➡ Se rend sur le site du CDG28, thématique Santé & Sécurité au Travail, partie « Je suis agent », rubrique « Dispositif de recueil des signalement »

➡ Rempli le formulaire de signalement et le transmet au CDG28

➡ Réception & traitement du signalement par le PST



...

• FOCUS : Le dispositif de signalement



Dispositif de signalement



2/2 Procédure de signalement : Victime ou Témoin 🧐

↳ Réception & traitement du signalement par le PST

- Accord de l'agent pour en référer à son employeur
- Transmission à l'autorité
- Suggestions

- Information à l'agent
- Suggestions

Orientation ✓

• FOCUS : L'enquête administrative



Enquête administrative

⚠ Pour les collectivités affiliées de -50 agents

Buts :

- ☐ Effectuer une levée de doutes
- ☐ Faire cesser l'infraction si caractérisée
- ☐ Préserver la santé et la sécurité des agents

Moyens :



Entretiens individuels



- Faire la lumière sur les faits signalés
- Caractériser les faits

Victime déclarée / Mis.e en cause / Potentiels témoins



Rapport d'enquête



- Proposer des éléments de qualification des faits
- Permettre une décision fondée



✔ **Indépendant**

• Pourquoi faire appel au CDG28 pour vos démarche RPS ?

- ✓ *Proximité et connaissance de la fonction publique territoriale*
- ✓ *Expertise d'un psychologue du travail*
- ✓ *Indépendance, neutralité, confidentialité*
- ✓ *Plusieurs disciplines à votre service*
- ✓ *Une tarification avantageuse et adaptée à vos besoins*



4

services à votre disposition

Ergonomie

Maintien dans l'emploi
Handicap

Prévention des risques
professionnels

Psychologie du travail

18

prestations pour les collectivités
affiliées et non-affiliées
d'Eure-et-Loir

Étude de poste
Amélioration des conditions de travail
Sensibilisation

☎ 02 19 16 00 56
✉ ergonome@cdg28.fr

Conseil - expertise
Accompagnement personnalisé
Sensibilisation ...

☎ 02 37 91 50 06
✉ handicap@cdg28.fr

Document Unique d'Évaluation des Risques
Intervention ACFI
Sensibilisation

☎ 02 37 91 55 08
✉ conseil.prevention@cdg28.fr

Accompagnements individuels / collectifs
Diagnostic RPS
Accompagnement managérial ...

☎ 02 37 91 43 44
✉ psychologue@cdg28.fr

