

AU HARCELEMENT



TRADUCTION DU HARCELEMENT :

a) **Empêcher la victime de s'exprimer** : Lui refuser la parole, l'interrompre, l'invectiver, la menacer verbalement, par écrit, au téléphone, éviter le contact, ignorer sa présence, exemple en ne s'adressant qu'à des tiers en sa présence, se moquer de ses propos. Refuser d'écouter dans les réunions formelles par des gestes, des attitudes etc...

b) **Isoler la (les victimes)** : Ne plus lui parler, ne plus se laisser adresser la parole par elle, faire en sorte que ses collègues ne lui adressent plus la parole, l'isoler physiquement, nier sa présence physique, refuser les repères sociaux les plus élémentaires : dire bonjour, bonsoir, merci etc...

c) **Déconsidérer la (les) victimes auprès de ses collègues** : Critiquer sa vie privée, lancer des rumeurs, la ridiculiser, prétendre qu'elle est malade (folle), railler une infirmité, un aspect, un travers, attaquer ses convictions, tenir des propos injurieux, obscènes à son sujet, l'humilier, la harceler sexuellement etc...

d) **Discréditer son (leur) travail** : Critiquer son travail, critiquer des légers travers professionnels jusqu'à les rendre insupportables à l'entourage. La surcharger de travail ou au contraire ne plus lui en donner, lui demander des travaux pénibles, absurdes, hors de sa qualification, sa compétence, lui demander de se justifier et critiquer cependant ses actes, etc...

e) **Compromettre sa santé** : Contraindre la (les) victimes à des travaux dangereux, la menacer de violences physiques, l'agresser physiquement, sexuellement, lui nuire directement en occasionnant des dégâts matériels, la contraindre à la démission, au départ, etc...

Le harcèlement moral ou psychologique ou encore professionnel recouvre de nombreuses pratiques.

→le harcèlement gratuit et pervers qui est mis en œuvre pour simplement détruire. C'est la classique « prise en grippe ».

→le harcèlement mis en œuvre à l'encontre de salariés (es) que l'on veut pousser à la démission ou changer de service.

→le harcèlement stratégique qui est mis en œuvre dans le but de mettre en place un clivage, ou pour mettre un agent à l'écart.

FACE AU HARCELEMENT AVERE, QUE FAIRE ?

Si le harcèlement concerne plusieurs agents ou salarié.es, regroupez-vous. Déterminez ensemble ce qui est de l'ordre du harcèlement, précisez par écrit les lieux, faits, situations en restant le plus objectifs possible. Contactez si possible votre hiérarchie. L'établissement a obligation de fournir aux salariés de bonnes conditions de travail, les plaintes doivent donc être connues de la direction du personnel qui devra engager une enquête pour déterminer la véracité des faits.

Si le harcèlement concerne un agent ou salarié.e. Précisez par écrit les lieux, faits, situations en restant le plus objectif possible. Les écrits de témoins sont des plus et important. Contactez si possible votre hiérarchie.

Si le harcèlement provient de votre hiérarchie. Précisez par écrit les lieux, faits, situations en restant le plus objectifs possible. Les écrits de témoins sont des plus et important.

Dans tous les cas :

NE RESTEZ JAMAIS SEULE !

→Prendre contact avec les représentants syndicaux ou référent harcèlement s'il y en a.

→Consulter le médecin traitant,

→S'adresser au médecin du travail qui a une mission de prévention,

→Demander le témoignage des collègues.

→De noter dans un carnet personnel tous les faits et le cas échéant la présence des témoins.

FONCTION PUBLIQUE : UN AGENT PEUT DEMANDER UNE INDEMNISATION

L'arrêt N°415863 du Conseil État du 28 juin 2019 a indiqué que lorsqu'un agent de la fonction publique est victime, dans l'exercice de ses fonctions, d'agissements répétés de harcèlement moral, il peut demander à être indemnisé par l'administration de la totalité du préjudice subi, même si ces agissements ne résulteraient pas d'une faute qui serait imputable à l'administration.

Dans ce cas, si ces agissements sont imputables en tout ou partie à une faute personnelle d'un autre ou d'autres agents publics, le juge administratif, saisi en ce sens par l'administration, peut déterminer la contribution de cet agent ou de ces agents à la charge de la réparation.



CONTACT :

Tel : 06.45.52.60.30

E-Mail : usdcgt56@gmail.com