

Harcèlement moral

Comment le reconnaître ?

Comment réagir ?

Sachez repérer les signes !

Peut-être qu'aujourd'hui votre chef vous a retiré une fonction ou une tâche (exemple : prof principal, changement de bureau...), soit qu'elle vous était habituellement attribuée, soit qu'elle vous avait été promise. Votre supérieur vous a tendu un piège, reproché une faute ou humilié en public. Vous avez repéré un changement d'attitude de vos collègues qui semblent gênés en votre présence et vous évitent.

Il s'agit peut-être d'un début de harcèlement. N'attendez pas qu'il soit trop tard : c'est dès le début qu'il faut réagir !

Le harcèlement, c'est quoi ?

Il s'agit d'agissements :

- répétés, le plus souvent
- ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail
- susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel (L.1152-1 Code du travail).

Attention : le harcèlement peut venir de n'importe quel niveau : d'un supérieur, d'un collègue.

Réagissez tout de suite !

Tenez immédiatement un cahier personnel dans lequel vous indiquerez le jour, l'heure, la situation, les noms de **toutes** les personnes présentes et faites les signer le plus tôt possible. N'omettez aucun détail, y compris le plus anodin :

- vous vous faites « charrier » par un supérieur qui fait rire vos collègues à vos dépens,
- certaines informations ont été communiquées à vos collègues mais pas à vous,
- on ne vous a pas invité à une réunion etc...

Donnez copie de ce cahier à un représentant syndical (interne ou externe) et reportez les faits les plus flagrants (propos outrageants et/ou violents tenus devant témoins, par exemple) sur le registre de santé et sécurité au travail.

Ne restez pas seul : le harcèlement se traduit par un sentiment de culpabilité... de la victime ! Allez voir un syndicat le plus tôt possible, cherchez des alliés dans votre entourage, allez vers les autres même s'ils sont gênés.

N'oubliez pas que vous pouvez invoquer le droit d'alerte préalable au droit de retrait (Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982) , défini par les articles 5-6 à 5-9 du décret n°82-453 du 28 mai 1982) face à une situation de danger grave et imminent. Ce danger grave et imminent peut avoir une cause matérielle mais aussi immatérielle telle une ambiance de travail.

Les erreurs à ne pas commettre

- Croire que l'affaire s'éteindra d'elle-même.

Vous pensez qu'il vaut mieux ne pas en parler pour ne pas aggraver les choses ? **Ne courez pas le risque** ! Trop de personnes n'agissent que lorsque les faits sont avancés au point qu'ils multiplient les congés maladie, sont victimes d'insomnies, de stress, ne parviennent plus à communiquer avec leurs collègues, leurs amis et leur famille, deviennent agressifs ou retournent leur agressivité contre eux-mêmes.

- Vouloir régler l'affaire par ses propres moyens

Attention : il est peu probable qu'un simple entretien ramène le harceleur, le plus souvent un supérieur hiérarchique, à la raison ! Dans un premier temps, vous pouvez choisir de le rencontrer pour une explication franche en face à face mais **jamais seul** : rien ne l'empêcherait sinon de nier vous avoir insulté, engueulé, humilié, tenu des propos violents et dégradants.

Vous risquez alors de vouloir vous mesurer à lui, recourir aux moyens à votre disposition qui ne sont pas les mêmes que ceux dont dispose un supérieur hiérarchique, glisser sous le coup de la colère vers les propos outrageants, l'insulte voire la violence.

Tous ces faits seraient retenus contre vous et feraient les délices de votre adversaire.

Faites-vous accompagner et défendre

N'hésitez pas à impliquer un syndicat dès le début. Il vous faut des alliés, qui pourront vous aider à vous défendre. Demandez, à votre chef de service, par lettre, votre visite médicale de prévention en urgence accompagnée d'un certificat médical de votre médecin traitant faisant le lien entre votre souffrance et vos conditions de travail. Puis rédigez un courrier que vous remettrez au médecin de prévention dans lequel vous rapporterez les faits, et uniquement les faits, dont vous avez été victime. Lors de cette visite, faites-vous accompagner d'un délégué (élu) car les faits concernent la collectivité de travail. Cette lettre fera partie de votre dossier médical et le médecin sera dans l'obligation d'agir dans votre intérêt en proposant un « plan de prévention » à l'employeur, pour faire cesser le harcèlement. Si cela ne suffit pas, il faudra ester en justice notamment sur la base des témoignages des collègues.



Rendez votre action visible

Quelques suggestions :

- Une simple affiche avec l'article L1132-1 et suivants ou article 6 de la loi 83-634 pour la fonction publique.
- Distribution de la présente fiche sur le harcèlement sans rien dire de l'affaire en cours
- Essayer de populariser l'affaire et de mobiliser collectivement
- Une lettre ouverte à la direction avec rappel de la loi (L1132-1 et suivants pour le privé)

N'hésitez pas à recourir à l'action collective

Une délégation forte et déterminée peut débarquer à l'improviste dans le bureau du harceleur et lui demande de cesser immédiatement. Vous pouvez également mettre à la disposition des salariés un « cahier de doléances » pour relater les faits et paroles, datées et signées : ne pas le mettre à disposition de n'importe qui et le mettre sous clé et le photocopier au fur et à mesure.

Enfin, il est toujours possible de demander à être reçu collectivement par le niveau hiérarchique supérieur (Inspection du travail, rectorat...) pour que cela cesse en exposant les faits. Demander une réponse rapide.

Quelles suites ?

Surtout ne pas démissionner ! Dans certains cas, une mutation (sans préjudice) peut être considérée comme une victoire.

Il ne faut pas trop se faire d'illusions sur d'éventuelles sanctions disciplinaires contre le harceleur, surtout s'il s'agit d'un chef. La hiérarchie protège la hiérarchie.

En revanche il peut y avoir des sanctions pénales :

- Contre le harceleur
- Contre l'employeur qui n'a pas voulu prendre les mesures préventives ou les sanctions nécessaires.

Les pénalités

Article L1155-2 Code du travail

Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152 1 et L. 1153 1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article 222-33-2. Code pénal loi n°2002-73 du 17 janvier 2002

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. »

Référence : Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (ou loi « Le Pors ») sur les droits et devoirs des fonctionnaires (pour les Collectivités territoriales et la fonction publique d'État) et loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (fonction publique d'État)

J'adhère !

NOM :
Prénom :
Adresse personnelle :

Tél :
E-Mail :
Fonction (AED, PE, PLP, Agent, contractuel, vacataire certifié, COP, agrégé, ATEE, ITRF, MC,...) :

Adresse professionnelle :

Montant de la cotisation annuelle (voir grille) €
payée en : 1 fois ☐ 2 fois ☐ 3 fois ☐
Possibilité de payer en plusieurs fois en envoyant vos chèques dès maintenant (indiquez la date d'encaissement souhaitée au dos de chaque chèque, le dernier chèque doit être encaissable au plus tard en juin 2011) à l'ordre de

Sud Éducation Alsace

32 boulevard de Lyon / 67000 / STRASBOURG

J'autorise Sud Éducation Alsace à faire figurer ces informations dans les traitements et fichiers informatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 06.01.78 Informatique et Liberté. Cette autorisation est révoquée par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant à Sud Éducation Alsace.

Date :
Signature :

Grille de cotisation annuelle :

Salaires mensuels	Cotisation	Salaires mensuels	Cotisation
- de 610 €	10,00 €	+ de 1906 €	185,00 €
+ de 610 €	15,00 €	+ de 1982 €	198,00 €
+ de 838 €	36,00 €	+ de 2058 €	210,00 €
+ de 915 €	43,00 €	+ de 2134 €	222,00 €
+ de 991 €	51,00 €	+ de 2211 €	234,00 €
+ de 1067 €	59,00 €	+ de 2287 €	248,00 €
+ de 1143 €	66,00 €	+ de 2363 €	262,00 €
+ de 1220 €	75,00 €	+ de 2439 €	275,00 €
+ de 1296 €	85,00 €	+ de 2515 €	291,00 €
+ de 1372 €	94,00 €	+ de 2592 €	306,00 €
+ de 1448 €	103,00 €	+ de 2668 €	321,00 €
+ de 1524 €	112,00 €	+ de 2744 €	336,00 €
+ de 1601 €	143,00 €	+ de 2820 €	351,00 €
+ de 1677 €	153,00 €	+ de 2897 €	367,00 €
+ de 1753 €	164,00 €	+ de 2973 €	382,00 €
+ de 1829 €	175,00 €	+ de 3049 €	397,00 €

Au-delà, ajouter 30 € par tranche de 150 €
Cotisation AED / AVS : 10 €

Prélèvement automatique possible (12 mensualités) : nous contacter ou l'indiquer sur ce bulletin, nous vous contacterons pour le mettre en place.

Le côté financier ne doit jamais être un obstacle à votre adhésion : versez ce que vous pouvez., le syndicalisme c'est aussi la solidarité à ce niveau.

CINQ BONNES RAISONS D'ADHERER

1 UN SYNDICAT SOLIDAIRE : discriminations, précarité, droits des femmes, sans-papiers, La Poste, le Rail, OGM, recherche, culture, services publics..., toutes nos luttes doivent converger, dans le public et le privé. L'union syndicale Solidaires y contribue activement. (Elle regroupe les syndicats SUD et d'autres syndicats de différents secteurs professionnels). Partout, la solidarité doit l'emporter sur la recherche du profit. SUD défend en priorité les personnes les moins protégées.

2 UN SYNDICAT UNITAIRE ET INTERCATEGORIEL : parce que c'est faire le jeu des pouvoirs que de sectoriser les luttes et d'éparpiller les revendications, nous sommes un syndicat résolument intercatégoriel : un seul syndicat pour tous les personnels de l'Éducation Nationale, tous métiers confondus, de la maternelle à l'université, sans condition de statut ni de grade. SUD prône l'unité d'action du front syndical, tout en exprimant ses propres orientations pour faire vivre le débat démocratique.

3 UN SYNDICAT DÉMOCRATIQUE : tous les deux mois, nos assemblées générales d'adhérent-e-s (toujours ouvertes aux sympathisant-e-s) prennent les décisions d'orientation. Nous pratiquons la rotation des responsabilités. Les collègues qui, pour une durée limitée, ont des heures de décharge syndicale, travaillent toujours au moins à mi temps, dans toute la fédération SUD éducation. Avec SUD, pas de bureaucratie, vos élu-e-s et vos représentant-e-s partagent votre quotidien professionnel. Nous défendons la conduite des mouvements de grèves par les personnes mobilisées, et mettons nos moyens au service des luttes.

4 UN SYNDICAT DE LUTTE : SUD refuse le clientélisme et la cogestion. Nous refusons de cautionner les régressions en négociant à la marge les contre-réformes libérales. Les élections (professionnelles ou autres), ne suffiront pas à obtenir les changements radicaux dont l'école et la société ont besoin. Ces changements passent, en particulier, par un mouvement social qui affronte le gouvernement, sous le contrôle des grévistes.

5 UN SYNDICAT DE TRANSFORMATION SOCIALE : SUD lutte pour les revendications immédiates des personnels (salaires, conditions de travail, protection sociale...) mais aussi pour une rupture avec ce système qui vit de l'inégalité et de la précarité : pour une autre école, une autre société. Pour être efficace, notre syndicalisme ne s'arrête donc pas à la porte des lieux de travail.