



DISI OUEST
PAYS DE LA LOIRE

Harcèlement moral et défense des agents

Dans un contexte de durcissement du dialogue social à la DGFIP, les organisations syndicales ont été saisies par plusieurs agents qui s'estiment victimes de harcèlement moral ou qui subissent des entraves à leur activité syndicale.

A titre d'exemple, l'interprétation outrancière des notes de la centrale concernant la gestion du personnel, les pressions continues de certains chefs de service,... constituent le quotidien des agents.

Qu'est ce que le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral est une série d'agissements répétés contre un agent 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.

Les différentes formes du harcèlement moral :

- Refus de toute communication, pressions insidieuses
- Absence de consignes ou consignes contradictoires
- Privation de travail ou surcroît de travail
- Tâches dépourvues de sens ou missions au-dessus des compétences
- "Mise au placard", conditions de travail dégradantes
- Critiques incessantes, sarcasmes répétés, railleries sur vos infirmités
- Brimades, humiliations, attaques concernant votre vie privée ou vos proches
- Propos calomnieux ou déplacés, insultes, menaces.

Ne pas confondre harcèlement et RPS (Risques Psychosociaux)

D'après le Guide sur la prévention des RPS à la DGFIP, la souffrance psychique du travail est « d'abord liée à l'organisation du travail, en grande mutation depuis une vingtaine d'années ». Ils sont dus aux « exigences du travail » au travers de l'intensité du travail, du temps de travail, etc.

En clair, les RPS sont d'abord liés aux conditions de travail – notamment les suppressions d'emplois – alors que le harcèlement est dû aux agissements répétés d'une (ou de plusieurs) personnes.

Que faire si l'on s'estime victime de harcèlement moral ?

Avant toute chose, il s'agit d'actes répétés. Il convient donc en premier de consigner par écrit toutes les petites remarques désobligeantes, les courriels vexatoires, les ordres contradictoires, les mises en difficulté, les altercations publiques ou non... dans un « journal » qui sera très utile par la suite.

Le simple fait d'écrire permettra au (à la) collègue harcelé(e) de faire le point par rapport à ce qu'il (elle) subit.

Ensuite, ne pas hésiter à contacter le syndicat de son choix (journal à l'appui) qui aidera à poser le diagnostic de harcèlement. Il est en effet très difficile à la personne harcelée d'en être convaincue elle-même. Le syndicat et les représentants du personnel pourront conseiller, et au besoin interpellier, demander une audience, intervenir au CT, au CHSCT ou en direction du chef de service.

Les textes :

La loi de modernisation sociale n° 2002 – 73 du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral au travail et modifié le code pénal ainsi que la loi n° 83 – 634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Situation des services – salaires – conditions de vie au travail ...

Dès la rentrée, les OS de la DiSI Ouest mettront à votre disposition des cahiers de doléances.

**REMP LISSEZ MASSIVEMENT CES CAHIERS,
N'HÉS ITEZ PAS A LES UTILISER POUR MANIFESTER VOTRE MÉCONTENTEMENT
LES ORGANISATIONS SYNDICALES RESTENT A VOTRE DISPOSITION**