



Le Harcèlement dans la fonction publique

Le harcèlement moral naît de façon anodine et se propage insidieusement. Dans un premier temps, les personnes concernées ne veulent pas se formaliser et prennent à la légère piques et brimades. Puis ces attaques se multiplient et la victime est régulièrement acculée, mise en état d'infériorité, soumise à des manœuvres hostiles et dégradantes pendant une longue période.

De toutes ces agressions, on ne meurt pas directement, mais on perd une partie de soi-même. On revient chaque soir usé, humilié, abîmé. Il est difficile de s'en remettre.

Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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.

La perversité du harcèlement se définit par son aspect sournois, silencieux et le plus fréquemment, évidemment, en l'absence de témoins.

Son mécanisme visant à isoler la victime et souvent à la faire passer pour une personne dénuée de raison la pousse dans ses plus forts retranchements, à douter d'elle et à des comportements qui, de l'extérieur, seront qualifiés de désespérés, en recherche continue de justice et de reconnaissance d'un vrai statut de victime.

Les publications sur le sujet au sein de la fonction publique ne cessent de croître, témoignant d'un mal-être généralisé au travail où le lien de confiance entre l'agent et l'administration semble rompu. La crise financière et les exigences européennes de réduction des effectifs de la fonction publique rendent pourtant certaines méthodes expéditives, au mépris de la considération de la personne ce qui a évidemment des répercussions très graves sur le plan économique et qui se manifeste par la hausse du contentieux médical et des arrêts maladie.

Le harcèlement moral est un mécanisme interpersonnel. Mais le harcèlement moral est aussi impersonnel, institutionnel, c'est celui des administrations employeurs complices qui savent mais laissent faire ou interviennent quand il est trop tard.

Cette réalité conforte le sentiment même de toute puissance des harceleurs : il n'y aurait que l'humiliation ou la sanction pour freiner les comportements.

Du harcèlement traditionnel du supérieur hiérarchique sur le subordonné, le harcèlement moral est devenu managérial, c'est-à-dire intentionnellement mis en place en tant que technique de gestion des ressources humaines pour répondre à des contraintes économiques.

Se pose clairement la question de **la responsabilité de l'employeur** sur la santé mentale de ses agents, au-delà même des auteurs des actes.

**Le harcèlement,
si on n'en parle pas,
ça ne s'arrête pas**