

HARCELEMENT MORAL ET SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Intervention du syndicat CFDT-MAE au comité technique paritaire ministériel des 6 et 7 décembre 2006

Le syndicat CFDT-MAE prend acte avec soulagement du fait que l'administration a décidé de se pencher sur la question de la souffrance au travail, même si cela intervient plus de six ans après l'élaboration des textes communautaires¹ et plus de quatre ans après l'introduction en droit français de la notion de harcèlement moral.

Comme la CFDT l'avait déjà souligné lors du comité central d'hygiène et de sécurité du 15 novembre dernier, l'appel à témoignages diffusé sur son site le 29 août a eu un large écho, d'autant plus remarquable que la population qui a reçu ou lu ce message ne constitue pas l'intégralité des agents du Département.

Compte tenu des réactions qui se sont manifestées et des observations faites sur le terrain depuis environ deux ans, les quelques constatations qui suivent peuvent déjà être faites.

Première constatation :

Même dans ce ministère, qui est dans son ensemble caractérisé par une culture spontanément peu militante, le refus des violences au travail est de plus en plus manifeste et la parole commence à se libérer. L'époque où le sujet était tabou est révolue.

Dans certains cas, **il résulte des témoignages qu'un point de rupture a été atteint.**

Deuxième constatation :

La santé des agents peut être mise en péril non seulement du fait d'un harcèlement moral, mais aussi du fait de dysfonctionnements majeurs dans la gestion du personnel.

En effet, notre préoccupation ne porte pas que sur le harcèlement moral. Doit être pris en compte également le phénomène de la violence managériale. La violence ou maltraitance managériale se définit, je le rappelle, par le comportement tyrannique de certains personnels d'encadrement caractériels qui font subir une pression terrible à ceux qu'ils dirigent ou qui les traitent avec violence. Dans ce cas, et c'est là la différence avec le harcèlement moral, tout le monde est logé à la même enseigne. Doit enfin être pris en compte le phénomène de la mauvaise gestion des ressources humaines.

¹ Article 26 de la charte sociale européenne publiée en France par le décret n° 2000-110 du 4 février 2000 ; Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JOCE L 303 du 2 décembre 2000, p. 16.

C'est donc sur l'ensemble des facteurs de stress occasionnés par des facteurs humains que doit porter la prévention.

Troisième constatation :

Dans la plupart des cas, les situations critiques ne sont pas traitées ou, si elles le sont, c'est seulement au cas par cas à titre purement individuel et non pas de manière à apporter au problème une solution de fond.

Nombre d'entre nous, lorsqu'ils se sont plaints d'une situation difficile, ont en effet obtenu une réponse qui peut se résumer de la façon suivante « c'est bien dommage, on sait que c'est dur, mais il n'y a personne pour vous remplacer. »

A ma connaissance, mais j'espère me tromper, la réaction spontanée de l'administration n'est pas de demander à l'agent de lui expliquer ce qui se passe afin qu'elle se renseigne plus avant. Cela est tout à fait dommage. Espérons qu'à l'avenir cela va changer.

Dans d'autres cas, plus favorables, l'« évacuation sanitaire » de la victime est organisée. Mais les choses en restent là.

Or il est choquant, lorsque la mauvaise gestion des ressources humaines, la violence managériale, ou, pire encore, le harcèlement moral est avéré, que seules des réponses individuelles soient apportées à un problème d'ordre général. Seule la victime « quitte le terrain », le mauvais gestionnaire de ressources humaines, le manager violent voire le harceleur reçoit de nouveaux personnels, et tout perdure comme avant.

N'est-ce pas la meilleure preuve que, lors de la nomination à un poste d'encadrement, la capacité à gérer une équipe n'est pas prise en compte ?

Et que dire lorsque le mauvais gestionnaire de ressources humaines, le manager violent voire le harceleur est nommé à un autre poste d'encadrement ?

Comment, dans ces conditions, ne pas être tenté de penser qu'il y a des ignorances ou des aveuglements coupables, auxquels il doit être mis fin ?

La CFDT prend donc acte avec satisfaction que l'administration mesure la responsabilité qui est la sienne en la matière.

La CFDT, qui fait de ce dossier l'une de ses priorités, attend avec un vif intérêt les résultats du questionnaire annoncé, dont elle soutient bien évidemment le principe.