



Chapitre 1

COMPRENDRE LE HARCÈLEMENT MORAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Depuis une dizaine d'années, le harcèlement est abordé dans nombre de discussions.

Principalement envisagé dans le cadre d'une relation de travail, il est également dénoncé dans d'autres cercles. Et y subit les mêmes interprétations parfois extensives...

Faisant figure de «point Godwin» dans certaines relations, il demeure important de bien cerner l'ensemble des critères participant à sa définition, ainsi que ses différents enjeux et aspects.

Car identifier un concept, c'est aussi se donner les moyens de le prévenir, d'agir en amont et d'en éviter les effets délétères.

En distinguant chacun des éléments nécessaires à sa qualification, il peut même être plus aisé d'agir sur plusieurs fronts.

Ainsi, en sensibilisant sur des agissements, sur leur répétition, sur ses conséquences ainsi que sur toutes ses déclinaisons, les administrations se donnent les moyens de prévenir chacune des sources du harcèlement moral.

Majoritairement qualifié sur la base d'un faisceau d'indices, ses origines multifactorielles peuvent être chacune maîtrisées, aux fins d'une amélioration des conditions de travail des agents publics.

Renforcer la protection de la santé et de la qualité de vie au travail, sujets abondamment contrôlés et mesurés aujourd'hui, participe de sa mise en avant.

Ce qui ne l'épargne alors pas de son succès : souvent invoqué, il n'est malheureusement que rarement retenu ; à force d'en parler, on le voit partout !

L'origine de cette inflation peut résider dans les confusions parfois entretenues avec d'autres notions ; mais celle de la souffrance au travail occupe une place particulière : soit les agents interprètent leur souffrance comme du harcèlement moral, à tort, soit les administrations minimisent les effets d'une situation de harcèlement moral, considérant qu'elle demeure une souffrance au travail indépendante d'une situation de harcèlement...

Pourtant, mieux identifier l'une ou l'autre de ces situations permet, pour la première, de se concentrer sur d'autres sources de risques que le strict harcèlement moral et d'accorder à la victime une plus grande prise en considération de sa souffrance et pour la seconde, d'améliorer les dispositifs de prévention existants, d'en créer des nouveaux et de mettre fin à toute forme d'agissement.

Si le harcèlement moral est une souffrance au travail, toute souffrance au travail n'est pas nécessairement du harcèlement moral.

C'est par la définition qui en est donnée que l'une ou l'autre des parties sera en mesure de mieux l'identifier et de proposer l'intervention la plus adaptée. Ces définitions et leurs interprétations peuvent d'ailleurs se révéler très différentes selon le territoire ou le régime concerné.

Et on comprend alors la confusion qui peut être faite entre harcèlement moral et d'autres types de notions assez proches ! D'autant que les critères précis qui en sont donnés en droit de la fonction publique ne parviennent pas non plus à mettre tous les experts, tous les juges ou tous les employeurs d'accord.

C'est pourquoi, dans le but d'offrir une définition la plus juste possible, mais aussi de donner à tout employeur, les moyens de caractériser les agissements qui lui sont rapportés, il convient d'en étudier les différents contours : son acception dans le domaine médical et psychologique, son interprétation au sein de régimes juridiques étrangers, mais aussi les différentes frontières internes et externes qui le composent.



L'essentiel

- Une notion omniprésente mais floue : le harcèlement moral est invoqué dans plusieurs types de contextes et, en particulier, au sein du monde du travail. Sa définition reste toutefois sujette à interprétation.
 - Un concept à bien cerner : identifier précisément le harcèlement moral permet d'agir en prévention, d'éviter ses effets négatifs et d'éviter différentes conséquences, délétères pour une organisation de travail et pour les agents victimes.
 - Une confusion avec d'autres souffrances : le harcèlement moral est une souffrance au travail, mais toute souffrance au travail n'est pas du harcèlement moral, d'où la nécessité de bien différencier les notions pour apporter une réponse adaptée.
 - Des critères juridiques discutés : selon les interprétations et les contextes dans lesquels les agissements de harcèlement moral peuvent être observés, sa qualification peut varier, rendant sa reconnaissance complexe.
 - Un enjeu de prévention et d'amélioration : sensibiliser et clarifier les critères du harcèlement moral permet d'améliorer les dispositifs de protection et la qualité de vie au travail.
 - L'importance d'une définition rigoureuse : pour éviter les abus et les malentendus, il est indispensable d'étudier le harcèlement sous ses différents angles, selon ses différentes frontières (internes et externes) et d'en définir les limites.
- 