



www.cnrs.fr

# PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



## Le harcèlement moral au travail

### La prise en charge du harcèlement moral au CNRS

Dans le cadre du plan d'action « conditions de vie au travail » du CNRS, un mode opératoire a été établi afin de permettre une prise en charge efficace de situations pressenties comme relevant du harcèlement moral. Il s'articule autour de deux niveaux d'intervention : régional puis national.

#### Une prise en charge initiée au niveau régional...

##### Un agent s'estime victime de harcèlement moral au travail

<b>Étape 1</b> Le signalement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il doit avertir, par écrit de préférence, son responsable hiérarchique direct (voire l'échelon hiérarchique supérieur ou le responsable des ressources humaines lorsque son supérieur hiérarchique direct est impliqué).</li> <li>• Il peut également le signaler au médecin de prévention, à l'assistant de service social, à l'infirmier, aux représentants syndicaux, ...</li> </ul>
<b>Étape 2</b> La saisine du délégué régional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ces acteurs informent le délégué régional de la situation, de préférence par un rapport écrit.</li> <li>• Le délégué régional reçoit les personnes concernées dans les plus brefs délais (celles-ci peuvent se faire assister de personnes de leur choix : représentant syndical, ...). Il rédige un relevé de conclusions transmis à l'agent. Dans le cas d'un harcèlement « pressenti », il saisit la DRH. Sinon, la situation de l'agent fera l'objet d'un suivi par la cellule de veille sociale régionale.</li> <li>• La DRH peut également être saisie par l'agent, si l'analyse de sa situation par le délégué régional n'a pas abouti à la saisine de cette dernière.</li> </ul>

#### ... pouvant se poursuivre au niveau national

<b>Étape 3</b> La saisine de la direction des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saisie par le délégué régional, la DRH met en place une commission d'enquête chargée d'établir la réalité des faits allégués par l'agent. S'appuyant sur des documents et/ou des témoignages, elle établit un rapport.</li> <li>• Au vu de ce rapport, la DRH peut saisir le Président du CNRS.</li> </ul>
<b>Étape 4</b> La saisine du président du CNRS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Président du CNRS pourra, au vue des faits invoqués, prendre toute mesure en son pouvoir et notamment déclencher une procédure disciplinaire à l'égard du ou des auteurs du harcèlement.</li> <li>• L'agent « harcelé » pourra bénéficier d'un accompagnement spécifique assuré par la cellule de veille sociale de sa délégation régionale.</li> </ul>

Pour aller plus loin ...

Circulaire CNRS relative au traitement des situations de harcèlement moral au travail

Crédit photo : © CNRS Photothèque - GUICHARD Françoise, KERGOAT Laurent  
URA1357 - GROUPE D'ETUDE DE L'ATMOSPHERE METEOROLOGIQUE (GAME) - TOULOUSE  
Ballon captif utilisé pour réaliser des mesures dans la couche limite, ici au lever du jour à Agoufou au Mali, sur fond de stratocumulus.  
Photo prise pendant la campagne AMMA (Analyses Multidisciplinaires de la Mousson Africaine).





www.cnrs.fr

# PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

6

## Le harcèlement moral au travail

### De quoi s'agit-il ?

#### Les éléments constitutifs du harcèlement moral

Apparue en 2002 dans le statut général des fonctionnaires (article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983), la notion de harcèlement moral est strictement définie par le législateur.

Elle fait référence à une conduite abusive résultant de propos, d'agissements répétés ou d'écrits hostiles sur une relativement longue période se traduisant, à l'égard de la victime, par une mise en cause de sa personne soit directement, soit à travers son travail.

Ces agissements sont constitutifs de harcèlement moral dès lors qu'ils ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de l'agent susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral ne présuppose pas de relation hiérarchique : les agissements visés peuvent mettre en cause, indifféremment, des supérieurs hiérarchiques, des collègues de travail ou des subordonnés.

#### Les situations distinctes du harcèlement moral

Les éléments de définition du harcèlement moral, tels que détaillés dans le paragraphe précédent, permettent de considérer que des difficultés particulières et isolées rencontrées à l'occasion du travail ne sont pas susceptibles d'être constitutives de harcèlement moral.

Ainsi, comme le précise une circulaire ministérielle de 2007, « le harcèlement moral ne doit être confondu ni avec les reproches exprimés par un supérieur hiérarchique sur sa manière de servir lorsque ces derniers sont fondés, ni avec des tensions interpersonnelles épisodiques entre collègues, ni avec un conflit né d'une différence d'approche d'une question d'ordre professionnel ». Il s'agit ici de situations de travail pouvant générer des difficultés voire de la souffrance sans pour autant être considérées comme relevant du harcèlement moral au sens de la loi.

### Pour aller plus loin ...

Intervention filmée de Maître Florence **Maille-Bellest**, avocate au barreau de Nantes, lors d'une journée régionale de sensibilisation sur la prévention des risques psychosociaux (délégation régionale de Rennes, le 11 octobre 2011)

- *Extrait vidéo 1* : « la définition du harcèlement moral au travail »
- *Extrait vidéo 2* : « les moyens de prévenir le harcèlement moral au travail »
- *Extrait vidéo 3* : « une typologie de faits constitutifs de harcèlement moral au travail »
- *Extrait vidéo 4* : « sur la prise en charge du harcèlement moral au travail »
- *Extrait vidéo 5* : « sur l'utilisation du droit de retrait en matière de harcèlement moral au travail »