Solidaires I.D.D.
Solidaires Meeddat
Solidaires finances
Solidaires Union Syndicale

N°35 – Novembre 2009

L'AIGUILLON A L'INDUSTRIE

R ecul

de la

G rippe

du

P etit

P euple

Vaccin anti service public, anti fonctionnaires

L'EDITORIAL DU SG

Jusqu'où iront-ils — *Page 2*

HYGIENE ET SECURITE

Le mal être dans la fonction publique — *Page 3*

LES ADHERENTS

Retour gagnant sur recours — *Page 4*

ELECTIONS CTP DREAL

Première analyse des élections Pour les CTP des 9 DREAL constituées — *Page 5*

RESULTATS DES ELECTIONS CTP

Page 6

PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Conditions AAP2 au titre de 2009 — *Page 7*

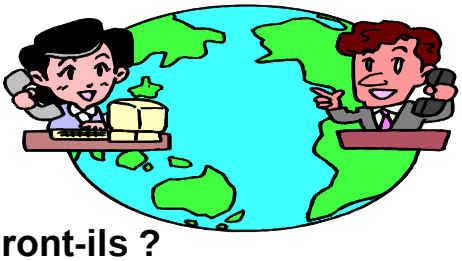
DOSSIER SPECIAL

Le harcèlement moral — *Pages 8-9-10-11*

INFOS EN BREF

Mise en place d'un intéressement Collectif dans la fonction publique — *Page 12*

La nouvelle carrière de la catégorie B Un coup bas définitif pour les agents — *Pages 13-14*



Jusqu'où iront-ils ?

C'est l'automne et, comme chaque année les feuilles et les réformes continuent de tomber.

La RGPP, pour Solidaires I.D.D.**, la Régression Générale Pour les Populations, avance à pas de géant, sans pour autant réduire le déficit public qui, en ce mois de novembre 2009, dépasse allègrement les 8 % du PIB.**

Nous aurait-on menti sur le sujet ?

On a beau expliquer aux français qui sont des veaux, comme chacun le sait, qu'en travaillant plus ils vont gagner moins, qu'en travaillant le dimanche sans être plus payés, qu'en démantelant le service public, etc, c'est mieux que si c'était pire, ils ont du mal à comprendre.

Au point même que, Jean-Pierre Raffarin, l'homme de la France d'en bas s'en émeut.

Rien n'y fait ! Nos dirigeants continuent à marche forcée et accélèrent encore...

Les réformes et en particulier la réforme territoriale de l'Etat, aussi bien au niveau régional que départemental, se poursuivent en faisant fi de l'humain.

Deux exemples récents parlent d'eux-mêmes.
Un dirigeant d'une grande entreprise « publique » et de communication se permet de parler dans les médias de mode du suicide et un haut fonctionnaire veut utiliser la méthode dite du brodequin du Moyen Age pour faire entrer les fonctionnaires dans des bureaux de 12 m^2.

Pendant ce temps là, dans les premières régions touchées par les restructurations, les agents concernés n'ont pas droit au chapitre.

Ils déménagent, re-déménagent. De cartons en cartons, ils intègrent de « nouveaux vieux » bâtiments amiantés, continuent d'assurer leurs fonctions dans des conditions inacceptables. Ils se déplacent en missions et paient de leur poche les frais s'y afférents et en seront remboursés plusieurs mois après. Ils acceptent de travailler dans des bureaux surchauffés ou plus chauffés du tout, en effet les budgets de certaines nouvelles structures n'étant pas encore en place, l'Etat se voit couper l'électricité ou le gaz pour non-règlement des factures.

Pendant ce temps là, les plus riches s'enrichissent encore, l'iniquité sociale ne cesse de s'accroître.

Les fonctionnaires d'Etat, hospitaliers, territoriaux rament, bien souvent au détriment de leur santé, voire de leur vie personnelle, pour assurer la continuité d'un service public juste et équitable.

Mais la situation devient intenable et des agents de l'Etat souffrent dans leur chair au point de mettre leur vie en danger.

Solidaires I.D.D., s'insurge et continuera à se battre autant qu'il le pourra contre ces méthodes indignes pourtant employées.

Ce n'est pas comme cela que doit se construire la France du 21ème siècle, c'est à dire en écrasant toujours un peu plus les plus faibles, en avilissant les femmes et les hommes qui servent leur pays avec abnégation et foi.

Tous ensemble battons-nous pour changer ce monde
que certains voudraient nous imposer !

J.P. FRILEUX

LE MAL-ETRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

QUE SE PASSE-T-IL ?

Nous voyons des agents qui se sentent de plus en plus mal au travail.
Solution : Prise de médicaments (somnifères, tranquillisants, …)

La démotivation est de plus en plus présente et dans tous les services.
Solution : Les agents viennent à reculons

Certaines structures commencent à manquer de personnel.
Solution : Les agents présents sont surchargés de travail

Suppressions de postes.
Solution : On vous établi un bilan de compétence

QUE FAIRE ?

- Mettre en place **un véritable dialogue social ...**
- **Considérer les agents** comme des êtres humains et non pas comme des numéros ...
- Permettre une **concertation permanente** entre la direction et le personnel.

QUELS SONT LES RISQUES FACE A CETTE SITUATION ?

Nous connaissons des agents qui deviennent totalement démotivés, qui effectuent leur travail a minima et d'autres qui sont prêts à accepter de faire toujours plus, quitte à rester le soir si nécessaire au détriment de leur vie familiale ...

L'administration n'a plus aucune reconnaissance pour le personnel :
- elle avance,
- elle écrase,
- elle ignore...

Il est absolument indispensable de repenser cette gestion. Pour que l'administration progresse dans de bonnes conditions et avec moins d'agents, elle doit mettre en place :
- un meilleur respect de l'agent
- une reconnaissance du travail réalisé

UNE SOLUTION SI SIMPLE
MAIS TELLEMENT COMPLIQUEE A METTRE EN PLACE !

- - - - -

Attention que les agents ne finissent pas comme le personnel de France Télécom

RETOUR GAGNANT SUR RECOURS !

Dans le cadre des exercices entretiens annuels/notations, les insatisfactions sont parfois nombreuses. Cependant par ce biais, chaque agent peut, dans les cadres « expression de l'agent » réservés à cet effet, développer les motivations qui le conduisent à ne pas être en accord avec sa hiérarchie.

La procédure ensuite est réglementaire : demander à rencontrer le directeur qui est le chef de service pour un entretien afin de débattre sur le sujet. La prudence pour l'agent, dans cette situation délicate et/ou peut-être conflictuelle, est bien évidemment de se faire accompagner par quelqu'un de son choix afin de ne pas affronter seul la hiérarchie.

A l'issue de cette rencontre, deux hypothèses sont possibles : soit l'agent est satisfait des réponses apportées à ses questionnements, soit il ne l'est pas. Dans ce deuxième cas, l'agent peut alors enclencher la procédure d'un recours en notation auprès du président de la CAP concernée.

Bien entendu l'agent doit expliquer les motifs de son désaccord par un argumentaire étayé.

Dans l'attribution des réductions ouvrant droit à l'avancement accéléré à un échelon supérieur, entre autres, l'arbitraire des quotas pénalise grandement tous les agents ?

Cependant si l'agent pense être dans son bon droit et s'il a la volonté d'aller jusqu'au bout de son engagement en exprimant les motivations qui le conduisent à faire appel de la décision prise par le chef de service de maintenir en l'état la notation, le recours est un moyen de faire entendre sa voix.

Lors des CAP, l'administration appuie son dossier et les représentants du personnel élus défendent celui de l'agent.

Enfin la décision tombe et tranche comme le couperet.

LA DPAEP VIENT DE TRANCHER DE MANIERE POSITIVE EN FAVEUR D'UN AGENT : RETOUR GAGNANT !

L'AIGUILLON A L'INDUSTRIE

Directeur de la publication : **Jean-Pierre FRILEUX**
Secrétaire de rédaction : **Christine LOUISOT**

Rédacteur en chef : **Patrice LONGE**
Rédacteurs : **Christine ROUSSEL**

Périodicité : Trimestrielle ISSN : 1622 – 4736
Numéro : **Novembre 2009**

Numéro de CPPAP : 0203S05673
Dépôt légal : **Novembre 2009**

Le Syndicat SOLIDAIRES I.D.D. est un syndicat professionnel,
Membre de SOLIDAIRES FINANCES, de SOLIDAIRES MEEDDAT et de l'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

PREMIERE ANALYSE DES ELECTIONS POUR LES CPT DES 9 DREAL CONSTITUEES

Globalement les résultats sont très satisfaisants pour Solidaires I.D.D., même s'ils s'avèrent très différenciés suivant les régions**.**

1. Dans les régions où l'alliance électorale n'a pu se concrétiser qu'à deux : **SOLIDAIRES / FSU**

- **Midi Pyrénées :** 18 voix, pas de siège, mais en progression de voix pour Solidaires, sachant que la FSU est très faiblement représentée. Il semble que les divergences de vue entre les branches CGT DRE/DIREN/DRIRE nous aient desservis. La CGT obtient 4 sièges mais la répartition entre branches semble poser problème.
- **PACA :** 25 voix, pas de siège. Je ne connais pas la répartition des voix entre Solidaires et FSU. Dans cette région, bastion de FO, nous avons toujours connu des difficultés pour nous faire connaître et accepter.
- **Picardie :** 19 voix, 1 siège. Solidaires I.D.D. fait le plein de voix et confirme ainsi sa présence.
- **Rhône Alpes :** 49 voix, 1 siège. Excellent résultat sachant que Solidaires I.D.D représentait seul l'alliance (pas ou peu de FSU).
- **Corse :** pas de voix et pas de présence de Solidaires I.D.D. ni de la FSU.

2. Dans les régions où l'alliance s'est réalisée à trois : **SOLIDAIRES / FSU / CGT**

- **Champagne Ardennes :** 22 voix, 1 siège. Voix essentiellement à mettre au profit de Solidaires I.D.D., la FSU et la CGT étant très peu représentées dans cette région.
- **Haute Normandie :** 79 voix, 3 sièges. Excellent résultat et représentation probablement identique Solidaires / FSU / CGT au CTP.
- **Nord Pas de Calais :** 127 voix, 4 sièges. Excellent résultat et représentation Solidaires / FSU / CGT au CTP à négocier en fonction des voix obtenues par chacun.
- **Pays de la Loire :** 79 voix, 3 sièges. Excellent résultat et représentation probablement identique Solidaires / FSU / CGT au CTP.

Même si toute comparaison avec les élections précédentes des CTPR des DRIRE et du CTPM du MEEDDM reste difficile, il faut malgré tout constater que Solidaires I.D.D. renforce fortement sa présence dans les CTP des 9 DREAL.

En effet, Solidaires I.D.D. siègera dans 6 régions sur 9 alors qu'il siégeait dans 4 CTPR des DRIRE.
Force est de constater que l'alliance avec la FSU et la CGT a porté ses fruits et nous a permis de progresser, y compris en pourcentage.

Il n'en demeure pas moins que ces résultats sont tout naturellement la conséquence de l'immense travail accompli par les militants de Solidaires I.D.D. au sein des 9 régions.

Merci donc à toutes celles et à tous ceux qui ont œuvré pour cela.

Il nous reste maintenant à confirmer nos engagements dans ces 9 DREAL et lors des élections pour les CTP des 15 régions restantes qui se dérouleront en 2010, tout en pensant déjà aux élections pour le CTPM du MEEDDM de 2011.

Pour ce faire, il nous faut donc continuer à faire connaître et à faire progresser les valeurs et la vision du syndicalisme que Solidaires I.D.D. porte dans le cadre général de l'Union Syndicale Solidaires.

La foi ou, c'est selon, le combat syndical qui nous anime doit se traduire au quotidien par un engagement sans faille et la défense des idées qui nous semblent justes et qui doivent être portées avec conviction et pédagogie.

Chaque jour, nous, militants, adhérents et sympathisants de Solidaires, il nous faut expliquer à nos collègues que le combat que nous menons est juste, dénué d'arrières pensées et d'intérêt personnel.

C'est à ce prix là que nous pouvons espérer, un tant soit peu, influer sur la destruction en cours du service public et ainsi remplir pleinement notre rôle de syndicaliste, à savoir, dénoncer ce qui nous paraît socialement injuste, inéquitable et destructeur pour les citoyens.

Continuons donc à œuvrer pour imposer notre présence à l'administration dans les instances officielles telles que les CTP.

POUR SOLIDAIRES I.D.D., IL EST GRAND TEMPS DE REPLACER L'HOMME AU CŒUR DES PREOCCUPATIONS DE CHACUN.

NOUS NE SOMMES PAS DES « RESSOURCES HUMAINES ».

C'est là notre approche différente du syndicalisme !

RESULTATS DES ELECTIONS AU CTP DANS LES 9 PREMIERES DREAL CONSTITUEES

9 DREAL 2009	ELECTEURS INSCRITS	VOTANTS	SUFFRAGES VALABLEMENT EXPRIMES	TAUX DE PARTICIPATION	CFDT			CGT			CGT-FSU-Solidaires			FSU-Solidaires			FO			UNSA			CFTC			SPSCM ou STC			TOTAL		
					VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES
CHAMPAGNE-ARDENNE	270	204	197	75,56 %	43	21,83 %	2	0	0,00 %	0	22	11,17%	1		0,00 %		101	51,27%	6	20	10,15 %	1	11	5,58 %	0		0,00 %		197	100,00%	10
CORSE	107	87	84	81,31 %	2	2,38 %	0	9	10,71 %	1		0,00 %		0	0,00 %	0	51	60,71%	7	10	11,90 %	1	0	0,00 %	0	12	########	1	84	100,00%	10
HAUTE NORMANDIE	346	254	248	73,41 %	30	12,10 %	1	1	0,40 %	0	79	31,85%	3		0,00 %		105	42,34%	5	32	12,90 %	1	2	0,81 %	0		0,00 %		249	100,40%	10
MIDI PYRENEES	521	404	392	77,54 %	30	7,65 %	0	137	34,95 %	4		0,00 %		18	4,59 %	0	169	43,11%	5	33	8,42 %	1	5	1,28 %	0		0,00 %		392	100,00%	10
NORD PAS DE CALAIS	502	371	363	73,90 %	43	11,85 %	1	0	0,00 %	0	127	34,99%	4		0,00 %		133	36,64%	4	51	14,05 %	1	9	2,48 %	0		0,00 %		363	100,00%	10
PAYS DE LA LOIRE	362	294	291	81,22 %	41	14,09 %	1	0	0,00 %	0	79	27,15%	3		0,00 %		138	47,42%	6	15	5,15 %	0	6	2,06 %	0	12	4,12 %	0	291	100,00%	10
PICARDIE	280	243	237	86,79 %	6	2,53 %	0	57	24,05 %	3		0,00 %		19	8,02 %	1	105	44,30%	5	17	7,17 %	0	10	4,22 %	0	23	9,70 %	1	237	100,00%	10
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	524	382	378	72,90 %	33	8,73 %	1	83	21,96 %	2		0,00 %		25	6,61 %	0	179	47,35%	6	50	13,23 %	1	8	2,12 %	0	0	0,00 %	0	378	100,00%	10
RHONE ALPES	728	495	480	67,99 %	65	13,54 %	1	116	24,17 %	3		0,00 %		49	10,21%	1	185	38,54%	4	49	10,21 %	1	16	3,33 %	0		0,00 %	0	480	100,00%	10
																											#DIV/0!			#DIV/0!	0
TOTAL	3640	2734	2670	75,11 %	299	11,20 %	7	403	15,09 %	13	309	11,57%	11	111	4,16 %	2	1166	43,67%	48	277	10,37 %	7	67	2,51 %	0	47	1,76 %	2	2671	100,34%	90
																															0

CONDITIONS AAP2 AU TITRE DE 2009

LES CONDITIONS STATUTAIRES

- 5ème échelon du grade d'adjoint administratif 1ère classe au 31 décembre 2009
- avoir 6 ans effectifs minimum en échelle 4 au 31 décembre 2009

Par ailleurs le dispositif de repêchage applicable pour les années 2007, 2008 et 2009 au bénéfice des fonctionnaires promouvables avant le 1er octobre 2005 s'applique donc encore cette année.

Le ratio promus/promouvables pour l'année 2009 est de 50 %, sous réserve de la publication de l'arrêté fixant pour l'année 2009 les taux de promotion dans certains corps du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique.

soit **14 postes** : 8 à l'ancienneté et 6 au choix

Groupe de travail du 10 septembre 2009

pour la détermination des conditions de fait des AAP2 au titre de 2009

****

Promotion à l'ancienneté, sauf contre-proposition, pour les agents :

- *classés au 9ème échelon, 10ème échelon, 11ème échelon au 31/12/2009 au 31/12/2009 sans condition d'âge*
- *classés au 8ème échelon au 31/12/2009 et âgés de 46 ans au minimum au 31/12/2009 :*

Ainsi, la répartition entre ancienneté et choix serait la suivante :

- 8 postes ouverts pour une promotion à l'ancienneté : 4 agents au 8ème échelon, 2 agents au 9ème échelon, 1 agent au 10ème échelon, 1 agent au 11ème échelon ;
- 6 postes (+ postes éventuellement libérés par les contre-propositions) ouverts pour une promotion au choix, parmi les 43 promouvables statutaires restants.

CC – septembre 2009

LE HARCELEMENT MORAL

Le 17 janvier 2002 est entrée en vigueur la loi de modernisation sociale, et l'art L122.49à 51 du code du travail sanctionne les *agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

On reconnaissait ainsi le rôle pathogène de certaines situations au travail pouvant être à l'origine de troubles psychiques. Tous les spécialistes s'accordent pour reconnaître que le monde de l'entreprise engendre une souffrance et une violence croissante.

Il faut donc revenir à la définition du harcèlement moral et ne pas oublier qu'il s'agit d'une notion *subjective* qui tient compte à la fois des agissements malveillants d'une personne ou d'un groupe de personne, et de ses conséquences sur la santé et la dignité de la victime. Il faut également veiller à ce qu'une focalisation excessive sur le couple harceleur-harcelé ne conduise pas à oublier la violence interne du monde du travail qui permet la mise en place de cette agression ou qui ne la régule pas.

Par ailleurs, alors que le terme harcèlement moral se répand dans les médias et sur les lieux de travail, il tend aussi à devenir une expression fourre-tout regroupant d'autres souffrances qui ne relèvent pas, au sens clinique du terme, du harcèlement moral, mais qui expriment un malaise plus général du monde du travail qu'il est important d'analyser. Tout se passe comme si, en mettant l'éclairage sur le harcèlement moral, on avait débusqué en même temps d'autres souffrances jusque là occultées et qui tendent maintenant à masquer les vrais cas de harcèlement moral.

Une prévention efficace doit agir sur les différents facteurs, tant au niveau des personnes que des méthodes de management et des contextes qui favorisent la mise en place de harcèlement moral. D'une façon générale, la prévention du harcèlement moral doit s'inscrire dans la prévention des risques professionnels, car la santé au travail, y compris la santé psychique, est un droit fondamental des salariés.

Définition du harcèlement moral

Le harcèlement consiste en une violence insidieuse, froide, sournoise, d'autant plus dangereuse qu'elle est quasi invisible. Elle se nourrit de petites attaques répétées, souvent faites sans témoins, parfois non verbales, ou ambiguës, car sujettes à double interprétation. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave. C'est l'effet cumulatif des micros traumatismes fréquents et répétés, qui constitue l'agression. Il s'agit d'exclure une personne d'une communauté en lui retirant peu à peu son identité, son rôle, sa fonction, son statut, son image, en la « désintégrant socialement », en l'annulant symboliquement.

C'est une notion *subjective,* qui tient compte à la fois des agissements malveillants d'une personne ou d'un groupe de personne, et de ses conséquences sur la santé et la dignité de la victime.

Les agissements hostiles

Les agissements hostiles sont très stéréotypés. Pris séparément, ils ne sont pas significatifs. C'est leur répétition et leur systématisation, c'est-à-dire une volonté plus ou moins consciente de nuire qui constituent le harcèlement moral.

On peut regrouper ces agissements en quatre groupes :

- <u>L'isolement et le refus de communication</u>

C'est le refus systématique de dialoguer. C'est communiquer avec la personne ciblée uniquement par des post-It, ne pas la regarder, ne pas lui dire bonjour, ne pas l'inviter aux pots du service.

C'est l'isoler du groupe, interdire à ses collègues de lui parler.

 Les atteintes aux conditions de travail

C'est priver la personne de bureau, de téléphone, d'ordinateur, du logiciel correspondant à son poste ; ne pas l'informer des réunions.

C'est la surcharger de travail non justifié, la critiquer systématiquement, lui donner des objectifs irréalistes ou des consignes incohérentes.

C'est déqualifier son poste sans raison ou l'empêcher de travailler en ne lui passant pas les informations nécessaires.

 Les atteintes à la dignité

Ce sont des moqueries sur une infirmité ou une particularité physique ; ce peut être la ridiculiser en public, ou bien tenir des propos sexistes ou racistes. Ce peut être attaquer ses croyances religieuses ou ses opinions politiques ou bien faire courir des rumeurs malveillantes.

 La violence verbale, physique ou sexuelle

Elle est constituée d'injures ou d'insultes verbales, de menaces de mort.

Ce peut être également des bousculades ou agressions physiques minimes (par exemple claquer la porte sur une personne, ou bien lui jeter des dossiers à la figure).

Les enquêtes montrent que ce phénomène touche tous les échelons de la hiérarchie et tous les secteurs d'activité. D'un pays à l'autre, les harceleurs utilisent les mêmes procédés d'intimidation, les mêmes attitudes injurieuses, mais plus on monte dans la hiérarchie socioculturelle et plus les agressions sont sophistiquées et donc plus difficiles à repérer.

Du plus direct	Au plus subtil
Injures, insultes verbales	Contestation des décisions
Menaces verbales, intimidations	Rétention d'informations
Propos sexistes, racistes	Refus de communication
Gestes à connotation sexuelle	Ordinateur bloqué, téléphone coupé
Ridiculisation en public	Rumeurs malveillantes, médisance
Moqueries sur une infirmité ou une particularité physique	Atteintes à la réputation
Attaques des croyances religieuses ou des opinions politiques	Oublis répétés d'informer des réunions
Bousculade ou agression physique minime	Critiques injustifiées concernant le travail

Même si le harcèlement moral se pratique partout où le mode d'organisation le permet, il est des secteurs de travail qui sont plus exposés :

- Les administrations publiques, en particulier les collectivités territoriales

- le secteur médico-social

- l'enseignement,

Ce sont des secteurs où, très souvent, les tâches ne sont pas définies et où, par conséquent, on peut toujours reprocher quelque chose à quelqu'un.

Il y a moins de harcèlement dans les secteurs de production, surtout si elle est très technique.

On peut signaler également que le harcèlement moral prédomine chez les plus de 50 ans, jugés moins performants ou pas assez adaptables, et que dans les pays latins, les femmes sont plus souvent victimes que les hommes.

Le harcèlement moral peut venir de la hiérarchie ou des collègues, mais dans tous les cas, quelle que soit l'origine du harcèlement, après un certain temps d'évolution, il devient mixte, tout l'entourage se liguant contre la victime stigmatisée. Généralement, il existe un initiateur ou un bénéficiaire direct du harcèlement qui joue de la complicité, consciente ou non, d'autres acteurs qui peuvent y trouver des bénéfices secondaires ou céder à la peur.

La mise en place du harcèlement moral se produit souvent à l'occasion d'un changement, dans l'organisation (restructuration, changement de hiérarchie, de politique d'entreprise) ou dans le cours de la vie de la personne visée (arrêt maladie prolongé, grossesse, formation).

Les conséquences du harcèlement moral sur la victime

Les procédés pervers engendrent du stress et de l'angoisse car, puisque rien n'est nommé, les victimes répondent en vain par des réponses inadaptées qui aggravent la violence de l'autre et entraînent chez elles une usure puis un dysfonctionnement neurovégétatif. Comme ces pressions se poursuivent sur de longues périodes (des mois, parfois des années), la résistance de l'organisme s'épuise, et on ne peut plus éviter l'émergence d'une *anxiété chronique* avec un état d'appréhension et d'anticipation permanent, des ruminations anxieuses, qui rendent la personne « difficile à vivre » et par conséquent à supporter.

Ce qui distingue la souffrance liée au harcèlement moral de celle liée à des conditions de travail difficiles ou même violentes, c'est le *sentiment d'humiliation et d'atteinte à la dignité*. Les victimes ont honte d'avoir subi, de n'avoir pas su quoi faire, ou d'avoir laissé faire. Elles ont honte d'avoir été victimes, et se sentent coupables de ce qui leur arrive. L'agression leur a fait perdre les limites de leur espace psychique. Elles ne savent plus ce qui est normal et ce qui ne l'est pas, ce qui vient de leur fragilité et ce qui vient de la destructivité de l'agresseur. Elles vivent dans la terreur et finissent par décompenser.

Cette décompensation se fait très souvent par des *troubles psychosomatiques* car ce qui ne peut pas s'exprimer verbalement est joué à travers le corps. Ces troubles psychosomatiques peuvent être très spectaculaires : amaigrissement, prise de poids, troubles hormonaux, maladies de peau, malaises cardiaques, etc.

Apparaissent ensuite des *états dépressifs majeurs* pouvant amener au suicide. Ce n'est pas parce que la victime était préalablement malade ou fragile qu'elle se déprime, mais c'est parce qu'on lui a retiré toute estime de soi, qu'on l'amène à penser qu'elle ne vaut rien, qu'elle n'est rien. Il est à noter que, dans un contexte de harcèlement moral, les femmes consultent plus tôt que les hommes et acceptent plus facilement un arrêt de travail et un traitement, mais les suicides liés au harcèlement moral sont proportionnellement plus fréquents chez les hommes que chez les femmes.

Chez des sujets plus impulsifs, peuvent apparaître des décompensations sur un mode comportemental, caractériel, par des *passages à l'acte violents*. Ces réponses résultent directement de la provocation perverse. Aux yeux des agresseurs, il n'est pas rare que ces troubles soient utilisés ensuite comme une justification du harcèlement.

A plus long terme, plus le harcèlement a duré, plus les atteintes ont été fréquentes, plus grand est le risque de voir apparaître un *état de stress post-traumatique*. L'événement traumatique est alors constamment revécu par des souvenirs ou des rêves répétitifs et envahissants, provoquant un sentiment de détresse et une réactivité physiologique. Se mettent en place des comportements d'évitement, avec des efforts pour éviter de penser au traumatisme, d'en parler. Cela constitue une sorte de phobie d'évitement de tout ce qui rappelle l'agression et peut mener à une désinsertion professionnelle. Parallèlement apparaît un émoussement de la réactivité générale (réduction de l'intérêt pour des activités autrefois investies, sentiment de détachement d'autrui, restriction des affects), qui peut avoir de graves répercutions sur la vie familiale.

D'autres personnes plus rigides vont devenir procédurières et voir leur personnalité se transformer sur un mode paranoïaque.

Cette altération de la santé de la victime n'est pas sans conséquences sociales : une grande majorité de victimes se mettent en arrêt de travail, et si aucune solution n'est trouvée, ces arrêts de travail pourront être très longs. Les victimes peuvent se retrouver en longue maladie, en invalidité ou au chômage pour inaptitude médicale. A cela s'ajoute les licenciements, démissions, ou départ en préretraite.

Les contextes qui favorisent le harcèlement moral

Certes le harcèlement moral a toujours existé mais il est incontestable que la dégradation des relations de travail aujourd'hui facilite le recours à ce genre de procédés.

Les nouvelles méthodes de management avec une intensification des rythmes de travail, la diminution des espaces d'autonomie, la polyvalence, la précarité du travail, l'incohérence du management (ordres contradictoires, changements de stratégie, notes de service systématique), épuisent les salariés qui risquent ainsi de déraper et de se transformer en bourreaux.

Mais surtout, beaucoup de salariés se plaignent de ne pas être respectés. Ils ne sont pas vus, pas entendus, pas suffisamment considérés. Certes la notion de harcèlement moral se définit par l'intentionnalité malveillante du supposé agresseur, mais l'absence d'intentionnalité nuisible ne signifie pas pour autant qu'un comportement est normal. Comment considérer ces agressions plus subtiles, le manque de respect, l'instrumentalisation des personnes ?

.

La prévention

Les procédés de harcèlement moral sont tellement destructeurs pour la santé physique et psychique des personnes que réagir seulement pour sanctionner constitue un échec. Il faut intervenir de façon beaucoup plus précoce quand on parle seulement d'un *problème* et non d'une *agression.* Il importe donc de mettre en place des politiques de prévention efficaces. La prévention de ce nouveau risque professionnel est de la responsabilité des dirigeants mais concerne tous les acteurs de l'organisation. Elle nécessite une analyse globale du phénomène ainsi que l'information et la formation à tous les niveaux.

Bien sûr, si l'accent doit être mis sur la prévention, il ne s'agit pas de se désintéresser des cas avérés. Il faut donc prévoir des procédures pour traiter les cas de harcèlement moral en respectant la dignité des personnes, afin d'éviter des souffrances inutiles, mais aussi une médiatisation abusive et une mauvaise image pour l'organisation.

Dans de nombreux cas, il ne s'agit au départ que d'un problème de management (par exemple on nomme à un poste d'encadrement quelqu'un qui a peut-être les compétences techniques mais pas les qualités managériales ou humaines), ou bien il peut s'agir d'un problème de personnes qu'il aurait fallu détecter et désamorcer.

S'il n'existe pas de profil psychologique type des victimes, il existe, on l'a vu, des contextes professionnels où les procédés de harcèlement moral peuvent s'épanouir plus facilement. Il faut donc travailler sur les processus collectifs afin d'améliorer le terrain pour limiter les situations qui favorisent les dérives. Quand on recherche les origines d'une conduite de harcèlement moral dans un contexte professionnel, on retrouve un ensemble de dysfonctionnements ou de dérapages de personnes, mais l'organisation a toujours sa part de responsabilité.

Conclusions

Il paraît essentiel de considérer le phénomène de harcèlement moral comme facteur de résonance d'un phénomène beaucoup plus large observable dans la société entière car les tensions et les violences qui imprègnent notre société s'immiscent également dans le monde du travail. Le harcèlement moral est une souffrance qui s'inscrit parmi d'autres souffrances au travail et il importe de bien les différencier. Si on parle à tort et à travers de harcèlement moral, on risque fort de diluer les vraies questions. Il faut donc revenir à une définition précise de ce type d'agissement et, afin de mettre en place des plans de prévention, ne pas se focaliser uniquement sur le couple harceleur-harcelé

INFOS EN BREF :

Union syndicale Solidaires

12

144 boulevard de la Villette 75019 Paris
01 58 39 30 17/ 01 43 67 62 14
Paris, le 23 octobre 2009

Fonctions publiques et Assimilés

MISE EN PLACE D'UN INTÉRESSEMENT COLLECTIF DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Bilatérale du 22 octobre entre l'administration et Solidaires FP

C'est à partir d'un accord-cadre, élaboré en concertation avec les quatre organisations syndicales nationales, signataires des accords du 21 février 2008 (UNSA-CFDT-CGC et CFTC), puis d'accords ministériels, que l'administration pourra directement mettre en œuvre cet intéressement, dans la Fonction publique d'Etat. Pour les deux autres versants de la Fonction publique, le gouvernement présentera des dispositions législatives permettant l'application de cet intéressement, dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales et de l'autonomie des établissements hospitaliers.

Le principe paraît simple, et la proposition peut sembler alléchante, surtout en temps de crise, puisque tout agent, quel que soit son statut, peut entrer dans le champ du dispositif.

Mais (car bien sûr il y a un mais), certaines situations dans lesquelles l'agent n'a pas participé à l'effort collectif seront prises en compte.
Il en sera ainsi : **des conditions liées à la présence dans le service, des conditions d'investissement dans l'effort et le résultat collectif** qui, dans un premier temps permettront, de définir véritablement les agents pouvant prétendre au versement de cette prime.

Tous les services seront éligibles, mais (encore un) afin d'assurer le versement d'un montant significatif, **seule une partie des services bénéficiera du versement de la prime.**

En clair, l'administration enfonce le clou en matière d'efficience dans la Fonction publique. Pour Solidaires, le résultat sera aussi très clair : des conditions de travail encore plus dégradées, une généralisation du stress, une compétition malsaine aussi bien entre services qu'entre ministères, puisque les objectifs, les critères d'attribution, les services éligibles et les montants à verser seront déterminés dans le cadre du dialogue social ministériel.

Certes, certains ministères bénéficient déjà de cette prime (instituée par Nicolas Sarkozy lui-**même, alors qu'il n'était «que» ministre), mais tous les agents, de tous les services, du** même ministère perçoivent une somme annuelle identique.
Pourquoi maintenant, Monsieur le Ministre, vouloir faire compliqué, là où quelqu'un d'autre (pas n'importe qui) a su faire simple ?

A Solidaires, nous avons clairement dit hier, à Bercy, que nous ne voulions pas que les fonctionnaires soient soumis à des rémunérations modulables, et que si l'administration entend payer plus les agents, qu'elle le fasse sous la forme de points d'indice supplémentaires, de reconnaissance des qualifications et donc de carrières réellement revalorisées.

Une nouvelle réunion se tiendra entre l'administration et les organisations signataires, puis une autre, conclusive cette fois, réunira toutes les organisations syndicales. Affaire à suivre…

Union syndicale Solidaires
Fonctions publiques et Assimilés

144 boulevard de la Villette 75019 Paris
01 58 39 30 17/ 01 43 67 62 14
Paris, le 6 octobre 2009

LA NOUVELLE CARRIERE DE LA CATEGORIE B UN COUP BAS DEFINITIF POUR LES AGENTS !

Depuis le 7 avril dernier, Solidaires Fonctions publiques n'a eu de cesse de revendiquer des améliorations du projet de la « nouvelle carrière B », présenté par l'administration et concocté en catimini avec les organisations syndicales nationales (CFDT-UNSA-CGC-CFTC), signataires de l'accord du 21 février 2008.
Après une ultime confrontation, le 5 octobre dernier, en Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat, rien n'a changé. Aux dires du Ministre de la fonction publique et du Directeur Général de l'Administration, rien n'a bougé pour des raisons uniquement de choix budgétaires.
Pour l'administration, cette nouvelle grille est l'aboutissement d'un «compromis» conclu avec les organisations signataires. Cela ne fait qu'attiser encore plus notre colère et notre amertume : car du fait de cet arrangement, et bloqué dans sa politique budgétaire 2010 qui privilégie les plus riches, le gouvernement laisse de côté les fonctionnaires comme le reste de la population.

Votre nouvelle carrière statutaire n'a même plus un semblant de linéarité !

C'est le 9 juillet, en Commission des statuts, et malgré les cinq vœux et trois amendements déposés par Solidaires, que le nouvel espace statutaire des agents de catégorie B a été scellé, pour un bon moment, dans l'histoire. Nous ne détaillerons pas, ici, tout ce qui a été écrit par Solidaires et notamment le 17 juillet (www.solidaires.org/article26039.html), nous nous bornerons simplement à réécrire ce qui pour nous, pour vous, reste inadmissible et intolérable.

Un déroulement de carrière rallongé de sept années

La durée de la carrière va se trouver très nettement rallongée puisqu'elle passe de 26 ans à 32 ou 33 ans, selon le grade de recrutement.
Dans la carrière actuelle, le dernier échelon du premier grade est atteint en 28 ans (à la cadence moyenne), celui du 2ème grade en 28 ans et 6 mois. Dans les meilleures conditions de promotion par concours, l'indice terminal du 3è grade est atteint en 26 ans.
Pour Solidaires, l'allongement de la carrière est injustifié et inacceptable alors que les agents sont recrutés de plus en plus tardivement : l'âge moyen du recrutement en catégorie B se situe aux alentours de 28 ans dans la Fonction Publique.
Certes, la fin de carrière est enfin revalorisée, ce qui correspond partiellement aux attentes des agents du dernier grade, mais cette revalorisation est chèrement payée par un allongement de 7 années du parcours administratif...

Le plus grave, et c'est un comble : le déroulement de la carrière proposée est nettement moins favorable que celle qui existe aujourd'hui. Jugez par vous-même...

Des paliers supplémentaires.
Des examens professionnels de grade à grade : désormais les agents de la classe normale (1er grade) ne pourront plus accéder directement à la classe exceptionnelle, c'est-à-dire au 3ème grade du corps, par concours professionnel.
Ils devront d'abord passer un examen professionnel pour accéder à la classe supérieure (2ème grade) puis encore un autre examen professionnel pour enfin prétendre arriver au grade terminal.

Et l'administration ose prétendre vous offrir maintenant une véritable linéarité de carrière.

Un reclassement dans les nouveaux grades qui efface des années de travail

Tous les agents se situant au 7ème échelon du 1er grade actuel seront reclassés, quelle que soit leur ancienneté, dans le 7ème échelon de la nouvelle grille, «sans ancienneté acquise».
Les agents se situant au 7ème échelon du grade terminal actuel avec plus de 3 ans d'ancienneté seront reclassés au 10ème échelon de la nouvelle grille «sans ancienneté acquise».

Pour l'administration, les demandes de Solidaires d'un classement tenant effectivement compte de l'ancienneté acquise (et donc d'un classement aux échelons supérieurs) ne seraient pas satisfaisantes au niveau du déroulement de carrière (en clair : trop vite, trop cher). Pour Solidaires c'est proprement scandaleux que des années de travail d'un très grand nombre d'agents soient purement et simplement balayées d'un revers de main !

Votre Nouvel Espace Indiciaire vous rendra financièrement perdant.

Malgré les six amendements déposés par Solidaires concernant la grille indiciaire, le Conseil Supérieur de la fonction publique de l'Etat, réuni hier 5 octobre, en présence du Ministre, a entériné le Nouvel Espace Indiciaire de la catégorie B proposé par l'administration. En pleine crise financière, rien n'a été concédé par le Ministre. Cela a été du « NIET » sur toute la ligne. Et pourtant, là aussi jugez par vous-même, il y avait de quoi faire !

Une revalorisation indiciaire du premier grade faite à bas prix

Une revalorisation de zéro (oui, zéro point vous avez bien lu) à 5 points d'indice, ce n'est véritablement pas reconnaître le travail et la qualification des agents B se situant du 7ème au 11ème échelon de ce grade.
C'est méprisant à plus d'un titre, puisque les agents C du 7ème échelon de l'échelle 6 accédant à la catégorie B seront reclassés au 7ème échelon du premier grade de B, sans ancienneté !

Sûre de son bon droit, Solidaires a donc demandé une revalorisation de la grille B de début de carrière, permettant également un meilleur reclassement des agents promus de l'échelle 6 de catégorie C en catégorie B, pour lesquels il est aussi et toujours demandé que le 8ème échelon (spécial) fasse partie intégrante de la grille C et donc accessible à tous et pas simplement au corps «technique»

Une revalorisation indiciaire du dernier grade, si insuffisante, qu'elle rendra les agents financièrement perdants, pendant 16 années de leur carrière

Certes, l'administration propose une revalorisation des indices de fin de carrière mais en contrepartie d'un allongement de la carrière de sept années.
De plus, elle ne se donne pas les moyens de compenser financièrement la suppression de l'accès direct, par concours, du premier au dernier grade de la catégorie B.
En effet, les agents qui accéderont successivement, par le biais des deux examens professionnels, du premier grade au dernier grade B, seront au mieux (au bout de 10 ans de déroulement de carrière) classés au 2ème échelon de ce troisième grade.
Ils seront encore financièrement et cumulativement, bénéficiaires. Mais dès lors qu'ils auront déroulé 14 années et 8 mois de carrière et atteint le 4ème échelon, le déséquilibre financier se fera sentir.
La faute à qui ? À l'administration, qui n'a pas suffisamment revalorisé les indices des 3ème, 4ème, 5ème et 6ème échelons de ce dernier grade.

Là encore, Solidaires, a demandé que les indices des échelons cités soient respectivement abondés de + 8, + 24, + 14 et + 8 points d'indice, seule mesure permettant le rétablissement financier.
Pour Solidaires, il est impensable et inadmissible, que les agents soient financièrement perdants (toujours cumulativement) de la 14ème à la 30ème année dans le nouveau déroulement de leur carrière !
Pour la cohérence de la grille (s'il peut exister une cohérence dans ce nouvel espace statutaire, en dehors de celle qui vise à faire payer la crise par les fonctionnaires), l'indice du 9ème échelon du deuxième grade devait être porté de 493 à 494.
Par ailleurs, Solidaires a demandé que la revalorisation des indices des deux derniers échelons du dernier grade (10ème - 11ème échelon), prévue pour le 1er janvier 2012, soit d'application immédiate.

VOTRE NOUVELLE CARRIERE

Premier grade			Deuxième grade			Troisième grade		
Échelons	**I B**	**I M**	**Échelons**	**I B**	**I M**	**Échelons**	**I B**	**I M**
13è échelon	576	486	13è échelon	614	515			
12è échelon	548	466	12è échelon	581	491			
11e échelon	516	443	11e échelon	551	468	11e échelon	660	551
10e échelon	486	420	10e échelon	518	445	10e échelon	640	535
9e échelon	457	400	9e échelon	493	425	9e échelon	619	519
8e échelon	436	384	8e échelon	463	405	8e échelon	585	494
7e échelon	418	371	7e échelon	444	390	7e échelon	555	471
6e échelon	393	358	6e échelon	422	375	6e échelon	524	449
5e échelon	374	345	5e échelon	397	361	5e échelon	497	428
4e échelon	359	334	4e échelon	378	348	4e échelon	469	410
3e échelon	347	325	3e échelon	367	340	3e échelon	450	395
2e échelon	333	316	2e échelon	357	332	2e échelon	430	380
1er échelon	325	310	1er échelon	350	327	1er échelon	404	365

Des milliers d'agents ont signé la pétition remettant en cause le projet de la nouvelle carrière B. Chacun pourra constater, une nouvelle fois, que l'administration «impose» ses choix budgétaires. Pour autant, Solidaires continuera son combat pour une réelle amélioration des carrières de tous les agents de la fonction publique. Une attribution de 60 points d'indice pour tous en reconnaissance de la technicité et des qualifications exigées, et une valeur du point portée tout de suite à 5 euros, c'est notre exigence immédiate.