



## DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

## Suis-je victime de harcèlement moral ?

## DÉFINITION

## Le harcèlement moral se caractérise par :

- des agissements répétés (paroles, comportements, gestes...),
- ayant pour effet une dégradation des conditions de travail,
- pouvant porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale,
- ou compromettre l'avenir professionnel de la personne visée.

Ce harcèlement peut venir d'un-e supérieur-e hiérarchique, d'un-e élu-e et d'un-e collègue...

## CE QUE DIT LA LOI

(Code du travail – art. L1152-1 et Code pénal – art. 222-33-2)

## Le harcèlement moral est un délit :

- Jusqu'à 2 ans de prison
- Jusqu'à 30 000 € d'amende
- Peines aggravées si la personne est en position d'autorité (hiérarchique)

## QUELQUES EXEMPLES

*Réflexions dévalorisantes répétées : « Tu n'y arrives jamais, c'est désespérant. »*

*Mise à l'écart volontaire (plus invité-e aux réunions, pas informé-e des consignes, pas d'attribution de mission)*

*Surcontrôle du travail sans justification (vérification excessive, reproches constants)*

*Attribution délibérée de tâches inutiles, inférieures ou impossibles à réaliser*

*Humiliations publiques devant des collègues ou des usager-ères*

*Menaces voilées ou pressions injustifiées : « Fais attention à ton poste... »*

**Même en l'absence d'intention de nuire, les effets sur la victime suffisent à caractériser un harcèlement moral.**

## QUE FAIRE SI VOUS ÊTES CONCERNÉ-E ?

- ✓ Parlez-en rapidement à une personne de confiance (responsable, collègue, RH,...)
- ✓ Consignez les faits : dates, lieux, propos, comportements, témoins éventuels
- ✓ Consultez un professionnel de santé si besoin (médecin du travail, psychologue)
- ✓ Réaliser le test d'autoévaluation pour essayer d'objectiver la situation
- ✓ Contactez les co-référent-e-s signalement du CDG 63 (confidentiel, neutre, sans jugement) :



## CONTACT :

[guillaume.joubert@cdg63.fr](mailto:guillaume.joubert@cdg63.fr)

[lise.vignau@cdg63.fr](mailto:lise.vignau@cdg63.fr)

04 73 28 59 80



**Le Centre de Gestion**

*Un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines*

**cdg 63**  
Centre de Gestion  
de la Fonction Publique  
Territoriale du Puy-de-Dôme



## DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

### PARTIE 1 – COMPORTEMENTS POTENTIELLEMENT CONSTITUTIFS DE HARCÈLEMENT MORAL

Évaluez la fréquence avec des repères concrets. Attribuez une note de 0 à 3 selon l'intensité et la répétition

Situation	0 : Jamais	1 : Rarement	2 : Parfois	3 : Souvent
Réflexions humiliantes, dénigrantes ou ironiques devant des collègues	Aucun	Remarque isolée	Répétitions ponctuelles	Attaques verbales régulières et systématiques
Mise à l'écart professionnelle ou sociale	Non concerné-e	Oubli occasionnel de réunion / info	Isolement manifeste et répété	Isolement volontaire et constant
Attribution de tâches inutiles, dévalorisantes ou absurdes	Jamais vécu	Épisode ponctuel	Répétition sur plusieurs semaines	Fréquence quasi quotidienne
Déni des droits (formation, congés, accès aux ressources...)	Jamais observé	Exceptionnel	Régulier	Systématique
Surveillance excessive, consignes floues ou contradictoires	Pas concerné-e	Cas ponctuel	Stratégie managériale récurrente	Situation constante et pesante
Discrédit régulier de son travail ou de sa personne	Aucun	Remise en question isolée	Remises en cause régulières	Dénigrement ou accusations permanentes

Cochez votre cotation (0 à 3) pour chaque ligne.

Sous-total Partie 1 (exposition) : \_\_\_\_ / 18

### PARTIE 2 – RÉPERCUSSIONS SUR LA SANTÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Cotez chaque situation de 0 à 3 selon son intensité réelle et observable, en vous basant sur les exemples ci-dessous.

Répercussion	0 : Jamais	1 : Rarement	2 : Parfois	3 : Souvent
Fatigue, épuisement, troubles du sommeil	Sommeil normal	Troubles passagers	Troubles fréquents (insomnie, épuisement)	Épuisement sévère, réveils nocturnes, perte d'énergie
Stress, anxiété, tension chronique	Pas de stress inhabituel	Stress ponctuel au travail	Anxiété persistante, effets physiques	Crises d'angoisse, détresse émotionnelle permanente
Démotivation, sentiment d'inutilité	Motivation stable	Baisse d'engagement passagère	Perte de sens ou d'utilité de manière régulière	Impression d'être inutile, dévalorisé-e, « cassé-e »
Baisse de performance ou erreurs inhabituelles	Aucun changement	Quelques oublis ou erreurs	Baisse claire de l'efficacité ou de la productivité	Incapacité à travailler normalement, perte de repères
Isolement, retrait du collectif	Relations normales	Évitement ponctuel	Isolement social fréquent	Isolement volontaire ou subi, refus de contact professionnel
Fuite du poste (congé, arrêt, mobilité envisagée)	Aucune	Pensée passagère	Volonté réelle de mutation, arrêt ou démission	Démarches engagées, arrêt maladie, démission envisagée

Cochez votre cotation (0 à 3) pour chaque ligne.

Sous-total Partie 1 (exposition) : \_\_\_\_ / 18

Total : \_\_\_\_ / 36

#### COTATION

- 0 Jamais
- 1 Rarement : 1 fois par mois ou moins
- 2 Parfois : 1 fois par semaine
- 3 Souvent : plusieurs fois par semaine

### PARTIE 3 – INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Score total	Niveau de risque	Recommandation
0 – 6	Faible	Restez vigilant-e, continuez à observer
7 – 14	Modéré	Parlez-en (RH, référent-e, médecin...)
15 – 24	Élevé	Contactez une personne ressource ou le CDG 63
25 – 36	Très élevé	Activez sans attendre le dispositif de signalement

**Le Centre de Gestion**

Un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

