

Harcèlement moral dans la Fonction publique : un phénomène majeur



Le harcèlement moral dans la Fonction publique est un problème de plus en plus reconnu et mesuré, bien qu'il demeure largement sous-déclaré. Introduit dans le droit français en 2002, ce phénomène se caractérise par des agissements répétés dégradant les conditions de travail, portant atteinte à la dignité, et compromettant la santé physique et mentale des victimes. Mais derrière cette définition juridique se cache une réalité bien plus vaste, marquée par des chiffres alarmants.

DES CHIFFRES QUI TÉMOIGNENT DE L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE



5 % des agents publics

déclarent avoir été **victimes de harcèlement moral** au cours de leur carrière.

Jusqu'à 10 % dans certains secteurs

comme l'**éducation nationale** ou la **Fonction publique hospitalière**.

30 % DES VICTIMES SOUFFRENT DE TROUBLES GRAVES TELS QUE DES BURN-OUT OU DES TROUBLES ANXIEUX

Ces conséquences sur la santé des agents sont **directement liées** à la situation de harcèlement.

+ 20 % D'ABSENTÉISME DANS LES ÉQUIPES TOUCHÉES PAR LE HARCELÈMENT MORAL

Souvent en raison de **maladies psychologiques ou physiques**.

LE NON-SIGNALEMENT : UNE BARRIÈRE PERSISTANTE

Seul 25 % des victimes

osent signaler officiellement le harcèlement moral.

Cette réticence à signaler les faits empêche une prise en charge adéquate, rendant l'ampleur du phénomène encore plus difficile à évaluer.



DES MESURES DE PRÉVENTION INSUFFISANTES



80 % des fonctionnaires

jugent les formations à la gestion des conflits et à la prévention du harcèlement **insuffisantes**.

70 % des administrations

ont instauré **des dispositifs d'accompagnement** pour les victimes.

Seulement 30 % des agents

considèrent ces structures comme **efficaces**.

Le harcèlement moral dans la Fonction publique n'est pas un phénomène marginal, mais un enjeu de santé publique et de performance pour les administrations. Les chiffres révélateurs du sous-signalement et de l'impact sur la santé et l'absentéisme des agents appellent à des actions urgentes pour renforcer les mécanismes de prévention et d'accompagnement. Une meilleure sensibilisation des managers et des agents, ainsi que des dispositifs de soutien plus efficaces, sont essentiels pour lutter contre ce fléau.