



SUD-SOLIDAIRES

Groupe Banques Populaires - Caisses d'Épargne
SECTION LOIRE-CENTRE

2 Rue Lavoisier 45140 INGRÉ Code courrier : PSX 45
Email : sud.loirecentre@free.fr Tél : 02.38.41.52.84
Site internet : www.sudbpce.com Facebook : Sud BPCE

Union
syndicale
Solidaires

Orléans, le 15 Janvier 2021

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : CELA N'ARRIVE PAS QU'AUX AUTRES ...

SUD-Solidaires est résolument engagé dans la lutte contre les différentes formes de harcèlement au travail : moral, sexuel et management déviant.

Récemment sur Orléans, votre syndicat SUD-Solidaires a été saisi de situations majeures qui ont révélé des agissements graves de la part de salariés de la CELC. A l'instar de la société et des autres entreprises, il existe toujours une minorité d'individus qui franchit la ligne rouge. La CELC n'y échappe pas.

Si la grande majorité du personnel respecte son prochain, malheureusement certains portent atteinte à la liberté et la dignité de certains salariés.

La Direction a donné raison aux interventions de votre syndicat SUD, témoignages et preuves à l'appui, pour faire cesser les comportements nocifs, mais cela a surtout permis aux salariés victimes d'agissements graves de les rétablir dans leurs droits et leur dignité.

Repérer les signes du harcèlement, l'affaire de tous.

Régulièrement, les représentants SUD-Solidaires sont interpellés par des collègues qui se plaignent de faits s'apparentant à du harcèlement. Bien souvent, la souffrance qu'éprouvent ces collègues est très forte. L'enjeu d'une intervention syndicale est de sortir le ou les salariés qui se sentent harcelé(s) d'un isolement qui peut conduire aux plus tragiques extrémités. Cette souffrance inacceptable, il ne faut pas l'écarter, mais bien la relier à une situation de travail anormale. Aux sources de notre syndicalisme, il y a le principe fondamental qu'une injustice faite à l'un est une injustice faite à toutes et tous. C'est bien pour cela que notre action quotidienne et collective doit être un rempart qui affirme, sans ambages, que le travail doit s'adapter à l'homme et à la femme... et non l'inverse.



Harcèlement, sa définition :

« *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

(Article 1152-1 du code du travail).

C'est avéré, le harcèlement fait des ravages sur la santé mentale des victimes (Burnout, dépression, isolement etc.) et compromet sérieusement leurs carrières.

Quant au présumé harceleur, il s'agit bien souvent d'un récidiviste, qui en toute impunité, se permet de faire et dire des choses inacceptables et parfois tout en prétendant être protégé par sa hiérarchie ...

Agir en amont pour prévenir le harcèlement :

Le rôle de l'employeur face à une situation de harcèlement : il lui appartient de prendre toute mesure nécessaire pour le prévenir et le faire cesser immédiatement. Rappelons que l'employeur a une obligation de résultat en ce qui concerne la protection de la santé physique et mentale de ses salariés.

Lorsqu'un salarié a connaissance de faits graves, il se doit d'alerter très rapidement la Direction et si possible un élu du personnel.

Si SUD-Solidaires n'était pas intervenu récemment sur des situations totalement anormales, les victimes auraient-elles été rétablies dans leurs droits ? NON. Les agissements déviants auraient-ils continué ? OUI.

Au delà de la loi qui donne un cadre, le Règlement Intérieur de la CELC est particulièrement explicite en la matière. En effet, celui-ci prévoit que les présumés victimes et témoins se rapprochent immédiatement de la DRH, notamment via son référent harcèlement, lorsque des faits graves sont identifiés. Il est également prévu un droit d'alerte pour les salariés victimes ou témoins de faits graves, la loi les protège, personne ne peut les sanctionner ou compromettre leur carrière.

Vous êtes victime ou témoin d'harcèlement ? Faites-vous aider par un élu SUD-Solidaires.

Accompagner et défendre :

Ce sont bien les maîtres-mots pour notre action syndicale face au harcèlement, cela s'avère bien souvent nécessaire. On le sait, il est extrêmement difficile de parler ou de témoigner sur des tels agissements. Les pressions multiples exercées font que la parole ne se libère pas facilement. Dans une telle situation, faites-vous aider, parlez-en à votre entourage et contactez un représentant SUD-Solidaires.

En effet, la loi confère, aux élus du CSE, un Droit d'Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et/ou en cas de danger grave et imminent. Cette procédure consiste à mettre sans délai, en place une enquête conjointe, impartiale, entre la DRH et généralement l'élu à l'origine du Droit d'Alerte. Celle-ci permet de mettre en lumière d'éventuels faits graves en faisant témoigner le présumé harceleur, les éventuelles victimes et témoins sur des imprimés CERFA.

Ainsi, en corroborant les témoignages et les preuves, la DRH doit prendre ses responsabilités et exerce, le cas échéant, son pouvoir disciplinaire au regard des faits établis.



Fort d'expériences récentes, les représentants SUD-Solidaires entendent exercer systématiquement ce Droit d'Alerte dès lors qu'ils se trouveront confrontés à des situations graves s'apparentant à du harcèlement. Pour SUD, il est hors de question de « mettre la poussière sous le tapis ».

L'objectif : tout mettre en œuvre pour faire cesser immédiatement les agissements nocifs et faire en sorte qu'ils ne puissent plus se reproduire à l'avenir.

Vous pouvez compter sur la détermination sans faille des représentants SUD-Solidaires pour défendre vos droits.

Vos représentants SUD-Solidaires : Tristan GUERIN - Cécile GAMBERT - Damien PINSULT - Isabelle LEFEBVRE - Daniel MIHALYI - Florine BERHOUET - Laurent PERRAULT - Corinne RIGUIDEL - Flore GERMAIN - Maryline BALLANGER - Alain QUESNE

Retrouvez toutes nos expressions via l'intranet : Mon Entreprise / Site des Organisations Syndicales / SUD-Solidaires