



LES NOUVELLES

Numéro 29 bis



Février 2005

EDITO

Mesdames, messieurs qui êtes la structure de l'entreprise, ce journal vous est dédié.

En effet aujourd'hui la structure de la STRD est sous tension avec les événements en cours et à venir. Il nous faut démontrer par la persuasion qu'il n'est pas utile d'agir ainsi avec les salariés concernés, quitte à démotiver les plus volontaires d'entre eux, par ces nouvelles « méthodes de travail ».

Par les articles qui sont dans ce bulletin spécial, vous pourrez reconnaître telles ou telles situations qui vous ressemblent et venir en discuter avec la section syndicale, pour que celle-ci ne perde pas.

Le comité de rédaction

DANS CE NUMERO

- | | |
|-----|---|
| 1 | Edito <i>Edito</i> |
| 2 | Faire échec au harcèlement moral Réunion CE du 18 novembre 2003. |
| 2/3 | Analyse CFDT des différentes situations de harcèlement. |
| 4/5 | Mode d'emploi pour agir et prévenir |
| 6 | Site Internet |
| 6 | La CFDT m'intéresse. |

Ce journal a été conçu avec le concours de l'équipe CFDT et financé par ses adhérents.



Faire échec au harcèlement moral

La violence au travail peut revêtir des formes multiples. Le harcèlement moral en est une. Pour le combattre, il est avant tout nécessaire de l'analyser. Le sujet devient moins tabou. Les salariés osent l'aborder. La parole se libère. Il le fallait. Derrière un mur de silence, aucune action n'est possible. Surtout lorsqu'il s'agit de la dignité au travail. Et c'est l'une des missions du syndicalisme que de la faire respecter.

Nous avons tout d'abord tenté de définir clairement ce qui relève du harcèlement. Car, paradoxalement, sa mise en lumière comporte un risque. Celui de le voir accommodé à toutes les sauces, au point de dissoudre, à force de banalisation, son caractère particulier. Le danger serait alors d'aborder sous l'angle du harcèlement des questions telles que les mauvaises méthodes de management, les relations conflictuelles, les rapports hiérarchiques autoritaires... Quitte à brouiller les réponses adaptées.

Faire échec au harcèlement implique donc un travail rigoureux d'analyse. Mais aussi d'écoute. Car rien n'autorise à minimiser les situations que rencontrent beaucoup trop de salariés. À la section syndicale CFDT, ensuite, de trouver un système de régulation. Le plus difficile étant de restaurer dans l'entreprise un climat de confiance sans lequel rien de durable n'est possible.

Pour rendre leur dignité aux salariés et empêcher que le harcèlement ne se reproduise dans l'entreprise, le syndicalisme occupe bel et bien une place centrale

Analyse CFDT des différentes situations de harcèlement

Depuis le succès de la rencontre nationale organisée par la CFDT et le Célidé en mars 2000 sur la médiation syndicale en cas de harcèlement moral, un travail commun s'est engagé. Les réunions organisées par la CFDT sur ce sujet ont montré une participation extrêmement nombreuse, une intensité forte et une attente. Les organisateurs ont toujours été surpris par le succès de ces réunions de militants. Très vite, les descriptions faites ont montré que la perversité d'un individu ne pouvait pas tout expliquer. Les processus à l'œuvre dans les entreprises (dans le privé comme dans le public) mettent aussi en jeu le type de management. Après une quinzaine de réunions de militants, la CFDT est en mesure de mieux cerner le phénomène.

Définition du mot harcèlement

Le mot « harcèlement » vient du supplice moyenâgeux de la herse par lequel on cherchait à blesser quelqu'un avec de nombreuses piqûres pour le faire avouer mais pas pour le tuer. Le harcèlement sexuel, connu depuis longtemps, désigne un acte précis, avec une finalité connue. Quant au harcèlement moral, la relation « anormale » entre deux individus dans un couple, au travail ou dans des associations était un domaine encore trop peu exploré.

Rappelons que mot « harcèlement » est apparu dans le champ social en 1998 avec le livre de Marie-France Hirigoyen *Le Harcèlement moral*, la violence perverse au quotidien. Cet ouvrage a eu le mérite de décrire les processus de harcèlement et d'attirer l'attention sur la souffrance des victimes. Depuis ce best-seller inattendu, des débats, des colloques ont donné corps à un phénomène de société trop longtemps enfoui.

Typologie des situations de harcèlement

Une typologie des situations décrites comme du harcèlement a été établie par les groupes de travail CFDT :

1. Le pervers de l'entreprise.

Situation finalement assez rare, elle met en jeu un individu qui voit sa proie comme un objet, il la manipule comme «un chat manipule la souris qu'il vient d'attraper». Il l'instrumentalise pour combler des trous dans son propre narcissisme. La personne harcelée est très souvent un bon professionnel, rien ne la prédestine à être une cible. Cette perversité, dans les degrés les plus graves, est une maladie décrite par les psychiatres comme irréversible et incurable.

2. La perversité des relations dans une entreprise ou un collectif de travail.

Dans ces cas, les individus qui harcèlent ne sont pas des pervers pathologiques mais se prêtent à des jeux pervers, comme des individus sont amenés à se comporter pendant des guerres. D'ailleurs, le langage guerrier, les logiques guerrières sont souvent des références dans les entreprises. La frontière entre compétition économique et guerre économique est souvent franchie dans certaines entreprises. Dans d'autres cas, la confusion entre pouvoir et autorité peut conduire à des relations qui dérivent.

Trois situations différentes :

1 Des politiques d'entreprise.

La direction de l'entreprise ou d'un établissement institue des relations «harcélantes» pour gagner de la productivité en croyant stimuler. Les équipes de commerciaux sont parfois placées dans cette situation. Dans d'autres cas, il peut s'agir de faire démissionner des salariés pour éviter d'avoir à procéder à des licenciements. Quelques cas d'entreprises reposant sur des sectes instaurent des pratiques du même genre.

2 Un management « instinctif ».

De nombreux responsables d'équipes de travail n'ont jamais eu l'occasion de se former ou de réfléchir sur le type de relation qu'ils entretiennent avec leurs subordonnés. Cela peut conduire à faire n'importe quoi, aux pires humiliations. Il y a une réactivité de plus en plus forte face à ce genre de comportement. Les enquêtes CFDT Travail en questions l'ont largement démontré.

3 Les mises à l'écart dans un groupe de travail.

Si les deux cas précédents s'appuient sur des relations hiérarchiques, verticales, qui ne sont pas supportables, la troisième situation met en jeu des membres d'un collectif de travail de même niveau hiérarchique. L'un des membres du collectif de travail est mis à l'écart pour sa couleur de peau, son âge, sa productivité ou tout autre motif. Il est l'objet de vexations, de piques régulières qui sont toutes aussi difficiles à supporter que celles venant de la chaîne hiérarchique et peuvent conduire aux mêmes extrémités.

3. Des conflits que par commodité de langage, on appelle « harcèlement ».

Le mot harcèlement est devenu un «mot valise» dans lequel chacun dépose sa réalité. Pour certains, il y a un effet de mode et une commodité voire un rapport de force supplémentaire à désigner tel conflit par les termes « harcèlement ». Qui plus est, si on ajoute moral à harcèlement, l'employeur à une forte pente à remonter. Un conflit sur le temps de travail dans un grand magasin a emprunté cette voie. La presse s'est jetée dessus.

4. La discrimination antisyndicale. Souvent racontée comme du harcèlement

La situation de nouveaux militants créant une section syndicale dans leur entreprise emprunte bien les moyens du harcèlement. La réaction de l'employeur s'appuie sur toutes les ressources de la guerre psychologique pour faire craquer celui ou ceux qui ont osé. Il ne s'agit pas là de qualification juridique des faits (la jurisprudence concernant la discrimination anti-syndicale est très précise et fournie) mais seulement du vécu des militants passés par des périodes où ils sont l'objet de pressions extrêmement difficiles à supporter. On trouve dans ce dernier point, une partie du succès des réunions sur le thème du harcèlement. Les militants ne peuvent oublier les nuits blanches et autres moments de doute des débuts de leur engagement. Pour d'autres, c'est la solidarité et le soutien apportés aux autres dans ces débuts difficiles. ▢

Mode d'emploi pour agir et prévenir

Le harcèlement moral fait vivre au quotidien des situations difficiles et traumatisantes à des individus ou à des groupes d'individus. Il porte atteinte aux droits fondamentaux de la personne et porte préjudice à sa dignité, sa liberté, son intégrité et son droit au travail.

1. Les signes caractéristiques de harcèlement moral

Le harcèlement moral peut se caractériser de diverses façons :

- insultes, moqueries.
- remarques déplacées dans le cadre du travail : critiques sur la tenue vestimentaire, le mode de vie ou le physique.
- réflexions désobligeantes, agissements hostiles : sarcasmes, pressions, menaces, chantage.
- volonté de déstabilisation du salarié : empêcher la personne de s'exprimer, critiquer systématiquement son travail.
- retrait du poste de travail des tâches qui y étaient précédemment affectées.
- négation du sens du travail effectué par le salarié.
- destruction de l'image que la personne a d'elle-même.
- isolement du salarié, oubli de transmission des informations.
- négation ou dérision de toutes les marques de souffrance du salarié.

Ce qu'il faut retenir :

C'est parce que ces attaques sont répétées, incessantes, insistantes et surtout intentionnelles que l'on peut parler de harcèlement moral. Il ne faut pas le confondre avec des pressions morales qui ont pour objectif d'imposer plus de productivité mais qui n'ont pas forcément la volonté de détruire les personnes.

2. Les pôles de vigilance

Les élus d'entreprise ont un droit de regard sur l'organisation du travail. À ce titre, ils peuvent identifier les modes de répartition du travail et veiller sur les conditions de travail.

Ils ont aussi accès aux statistiques sur le taux d'absentéisme pour des raisons de santé. Ils disposent d'informations sur la mobilité interne, les départs et donc le taux de turn-over. Ils ont aussi comme mission d'être à l'écoute de ce qui se passe dans l'entreprise : discours tenu sur le travail, sur les collègues. C'est ce qu'on appelle généralement l'ambiance de travail, le climat général de l'entreprise.

Le CHSCT peut faire valoir le droit de retrait dès lors qu'un danger, grave et imminent, menace la vie et la santé des salariés concernés (article 231-8 du Code du Travail).

Ce qu'il faut retenir :

Le degré de souffrance d'un individu ne peut être mesuré que par lui-même. Nous avons tous nos propres seuils de tolérance et il faut veiller à ne pas porter de jugement de valeur sur la personne qui souffre. L'écoute bienveillante associée à une explicitation précise de la situation vécue peut aider la personne à identifier les sources de son malaise.

3. Les personnes ressources

Les élus d'entreprise et les délégués syndicaux sont des personnes ressources en cas de harcèlement moral. Mais le salarié peut aussi s'adresser à des spécialistes dans ou hors entreprise :

- le médecin du travail.
- L'assistante sociale.
- L'infirmière.
- L'inspecteur du travail.
- Les conseillers prud'homme.
- Le médecin traitant.
- Un conseiller juridique.

À l'extérieur de l'entreprise, des associations ou autres organismes peuvent accueillir les salariés en difficulté.

Ce qu'il faut retenir :

L'employeur a une part de responsabilité importante dans l'engagement des actions de prévention contre le harcèlement moral. Responsable de la gestion des ressources humaines, il doit veiller à ce que les relations entre les salariés soient conformes au respect que chaque individu doit à l'autre. S'il n'est pas le harceleur, il doit être impliqué dans la prise en compte de ce problème.

4. La législation actuelle

La CFDT considère qu'il existe déjà des outils juridiques pour lutter contre ce fléau. Le nouveau Code Pénal stipule que « le fait de soumettre une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine est puni de deux ans d'emprisonnement et 500 000 F d'amendes » (article 225-4 du Code Pénal). Par ailleurs, le Code du Travail stipule : « Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. » (Article 122-46 du Code du Travail).

5. Les nouvelles dispositions législatives

La Loi 2002-73 du 17 Janvier 2002, dite loi de modernisation sociale, contient des dispositions concernant le harcèlement moral et modifie l'article L.122-46 du Code du travail. Le harcèlement moral au travail est un délit. Une sanction pénale d'un an de prison et de 15 245 € a été créée pour le réprimer. La définition du harcèlement a également été précisée : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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* ». Cette définition prend dorénavant en compte le harcèlement dont peut être victime un salarié de la part d'un collègue. Autre nouveauté : des dispositions spécifiques ont été ajoutées à la loi de 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires pour ces mesures soient applicables dans les trois fonctions publiques. Les députés ont également confié au médecin du travail la possibilité de proposer des mutations ou des transformations de postes lorsqu'il constate des actes de harcèlement moral. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a également compétence en la matière. Par ailleurs, en cas de litige, il incombe à la personne mise en cause de prouver que ses agissements ne constituent pas un harcèlement mais sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement qu'il soit moral ou sexuel. Le juge formera ensuite sa conviction.

Enfin, les syndicats peuvent dorénavant se substituer aux salariés victimes pour ester en justice.

Quelles que soient ces nouvelles dispositions juridiques, il est évident qu'elles ne sauraient supprimer le harcèlement moral. Ainsi, Rémy Jouan le rappelle : « *Si les salariés, le management et les organisations syndicales ne se saisissent pas du problème au niveau des entreprises, la loi ne changera rien.* » □

Sur le site Internet de la section :

Sur le site Internet de la section :

Vous trouverez :

- Les accords d'entreprises (*)
- Les « NOUVELLES » (*)
- Un Forum (*)
- La convention collective
- Les questions CE-DP-CHSCT par thèmes (*)
- Nos revendications
- La CFDT
- L'adhésion

WWW.CFDTDELASTRD.COM

Emel:

CFDTDELASTRD@AOL.COM

(*) Protégé par mot de passe et réservé pour le personnel STRD, le demander par emel.

* La CFDT STRD m'intéresse*

NOM, Prénom :

Téléphone :

Adresse :

.....
.....

Mise en forme : Puces et numéros

Mise en forme : Puces et numéros

- Je souhaite avoir des informations sur la CFDT (CFDTdelaSTRD@aol.com)
- Je souhaite adhérer à la CFDT (WWW.CFDTDELASTRD.COM)

Coupon à remettre à :

Dans la boîte aux lettres du syndicat située vers l'entrée C.E. avec les autres boîtes.
OU vers

Mr SOREZ Olivier (Agent de Maîtrise) Délégué Syndical