



Marseille
Septembre 2008



SILENCE !!! On souffre

Informés de situations de souffrance au travail, nous ne pouvons que briser la loi, trop convenue, du silence qui ne profite à personne : ni au salarié, ni à l'entreprise.

Aussi, en dehors de toute passion, nous portons aujourd'hui à votre connaissance et à votre réflexion, l'existence de situations de souffrance pour des salariés de Marseille, et souhaitons les repositionner dans un cadre légal. De toute évidence, il ne faut pas confondre management de proximité et recadrage avec harcèlement. Et le rappel à l'application de procédures (sécurité, protection, règlement...) par le manager n'en est pas assimilé.

Art L.122-49 à L.122-54 : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

« *Il appartient au chef d'établissement de protéger la santé physique et mentale des salariés et de prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention du harcèlement moral* »(article L.122 et L.230-2)

« *Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité de tous les salariés et à l'amélioration des conditions de travail* »(art L.236.2 al 6)

« *Dans le code pénal (art 222-33-2). Le harcèlement est passible d'une peine d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 Euros* ».

On distingue plusieurs pratiques de harcèlement moral :

Entre collègues d'un même niveau hiérarchique, entre supérieur hiérarchique et subordonné, de subordonné à supérieur hiérarchique...

Notre statut de syndicat de salariés, et élu au CHSCT, responsable et nos engagements quant au juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée, nous imposent un devoir d'alerte. La souffrance au travail n'est pas un corollaire normal du contrat de travail. Bien au contraire, elle est maintenant entendue et ses causes sont également réprimées.

Nous travaillons dans une entreprise qui a signé une charte de prévention des harcèlements au travail et qui se veut exemplaire socialement. C'est donc tout naturellement que nous nous tournons vers elle.

La CFE CGC se positionne en force constructive et en partenaire à la prévention des risques psychosociologiques, à savoir, le harcèlement, la souffrance au travail, le stress et les addictions. C'est pourquoi nous vous alertons. Tous les moyens doivent être mis en œuvre pour protéger les victimes.

Jacquie Peleyrol, élue CHSCT Marseille

Charles Messina, représentant syndical CHSCT Marseille

Hervé Gosse, en charge du dossier « veille psycho-sociale »