



Le 1er juin 2022

STOP au Harcèlement et fin de l'OMERTA ?

Le harcèlement moral est défini comme « des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale du salarié ou de compromettre son avenir professionnel ».

Il s'inscrit de la même manière dans le code du travail (article L. 1152-1), dans le code pénal (article 222-33-2) et dans le statut général de la fonction publique (article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

« Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à : une atteinte à ses droits et à sa dignité ou une altération de sa santé physique ou mentale ».

C'est un délit pénal puni de 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende.



En théorie et légalement, voici ce qui devrait se passer :

L'auteur du harcèlement moral :

La personne à l'origine du harcèlement peut aussi bien être un supérieur hiérarchique, qu'un collègue sans aucun lien hiérarchique.

Pour qu'il y ait harcèlement moral, les faits doivent être répétés.

Un acte isolé, même s'il a pu causer du tort au salarié, ne pourra pas être qualifié de harcèlement moral.

Ces agissements doivent engendrer une dégradation des conditions de travail, même sur un laps de temps court.

Comment prévenir le harcèlement moral :

Des mesures sont prévues par la loi pour empêcher ou faire cesser les faits de nature à constituer un Harcèlement Moral.

Le Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires afin de prévenir les actes de Harcèlement Moral et lui attribue l'obligation de préserver la santé physique et mentale des employés.



Ces mesures comprennent notamment :

Le règlement intérieur de l'établissement doit rappeler que le harcèlement moral est interdit.

Le Comité Social et Economique, tout comme la CSSCT doit veiller au respect de ce règlement au sein de l'Entreprise.



Le rôle important du Médecin du Travail :

- ♦ Écouter, évaluer l'état de santé et le cas échéant la gravité de la situation,
- ♦ Conseiller le salarié sur ses orientations futures,
- ♦ Pouvoir demander un changement d'affectation en indiquant les restrictions d'aptitude liées au contexte de travail ou à son organisation.

Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose

par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver (article L.4624-3 du code du travail).



Le rôle de vos élus CSE :

Lorsqu'un élu est informé de faits de harcèlement moral, vos mandats peuvent décider d'enquêter et de faire des propositions pour mettre fin à la situation dangereuse.

Votre CSE peut obtenir des mesures en urgence lorsque celles-ci sont justifiées.

L'auteur des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Les témoignages des collègues et élus présents au moment des faits sont des éléments déterminants.

A savoir que la personne harcelée, tout comme celle qui témoigne en sa faveur, sont toutes deux protégées par la loi.

Toute sanction injustement prise à leur encontre sera annulée par les tribunaux.

Dans la pratique, comment notre grand Groupe si bienveillant et si empathique gère-t-il ces dossiers ?

Prenons, juste pour l'exemple, le site du PGIS de Saint-Priest :

Quelques situations, vécues sur ce site, illustrent nos propos précédents :

- ♦ Le salarié travaille dans un climat de tension, peu propice à l'accomplissement de ses tâches,

- ♦ Il est souvent critiqué de façon humiliante et régulière sur son travail ou ses absences pour maladie « *tu n'es jamais là* » en présence d'autres salariés,
- ♦ Il a une demande infondée de justificatifs pour une absence d'une journée pour enfant malade,
- ♦ Il se voit attribuer des tâches sans rapport avec les fonctions exercées mais également l'enlèvement de tâches que le salarié effectuait avec d'autres managers afin de le faire régresser,
- ♦ Il doit effectuer les tâches d'un salarié classe 4 tout en restant classe 3 depuis de nombreuses années et refusant l'évolution en invoquant des motifs très douteux,
- ♦ Il subit des appels incessants du manager qui demande de justifier le temps passer sur des dossiers depuis la mise en place du logiciel SMART
- ♦ Sa hiérarchie lui refuse le télétravail au motif qu'il manque d'autonomie malgré sa classe 4 et ses plus de 10 ans d'ancienneté,
- ♦ Un contrôle médical est initié par l'employeur pour 4 jours d'arrêt de travail,
- ♦ Il doit supporter des brimades en réunion pour un refus de participation à une soirée commune en pleine flambée épidémique,...

Force est de constater que sur le PGIS de St Priest c'est SYSTEMATIQUEMENT la hiérarchie, voire le sommet de la hiérarchie sur site, qui harcèle les salariés et cela depuis de nombreuses années maintenant...

En cas de vague et pour éviter la contagion, le salarié est mis sur le banc de touche !

Dès 2020, certains de nos élus (qui étaient alors sous l'étiquette FO) ont été contactés par plusieurs salariés du PGIS de St Priest pour diverses problématiques que nous avons tenté de résoudre, dans un premier temps, à l'amiable avec la Direction et des solutions ont été trouvées.

Cependant, dès 2021, de nouveaux griefs ont refait jour pour déstabiliser les salariés.

Peut-être est-ce pour prendre leur revanche sur le salarié qui a obtenu gain de cause grâce à l'UNSA ?

Ces derniers mois, les mêmes élus, passés depuis sous l'étiquette UNSA, ont assisté plusieurs salariés convoqués à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

L'UNSA leur a conseillé de faire part de leurs situations auprès de l'inspection du travail, ce qui a été fait.

Pourquoi ce signalement ?



Dans le Groupe Matmut, l'UNSA constate que depuis de nombreuses années, dans la majorité des cas, les harceleurs sont intouchables, que ce soit à St Priest ou ailleurs, bien souvent au siège social, surtout quand il s'agit de remettre en cause leurs managers.

L'UNSA vous conseille de prendre rendez-vous auprès du médecin du travail pour une traçabilité de la situation.

Nous savons que majoritairement les médecins du travail sont là pour protéger les salariés.

Cependant, certains médecins du travail peuvent prendre la chose à la légère et conseiller aux salariés harcelés ou en burn-out de démissionner pour passer à autre chose ! C'est ce qui a été fait à St Priest...



Vous comprendrez qu'il est plus difficile pour un médecin du travail, salarié de la Matmut comme le sont certains, de se mettre en opposition avec l'employeur !

Les élus UNSA font malheureusement face à une Direction dans le déni et qui trouve des subterfuges pour éviter les enquêtes pour danger grave et imminent ou harcèlement.

Arrivé à ce stade, il ne reste plus que les grands moyens qui consistent à faire remonter les dossiers à l'inspection du travail, ce qui a été conseillé aux salariés de Saint-Priest.

Malgré cela, la Direction se gausse auprès du management de contester la mise en demeure de l'inspection du travail concernant le PGIS de Saint-Priest, et de faire ainsi valoir les actions réalisées en soutien des équipes et de l'activité.

Il n'y a pas plus aveugle que celui qui ne veut pas voir !



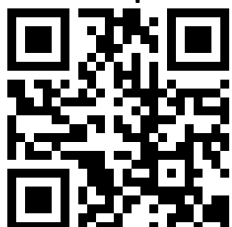
Et pendant ce temps, la Matmut continue sa campagne médiatique qui ne représente pas ce que ses salariés vivent chaque jour...

PRESSION, vous avez dit PRESSION ?

D'après la Direction, ce mot est à bannir des réunions sociales, mais préférerait-elle que les élus utilisent le mot HARCELEMENT ?

Vous êtes dans la difficulté ? Ne l'affrontez pas seul(e), vos élus UNSA sont là pour vous aider.

Scannez-moi avec votre téléphone !



Unsa-Matmut
tél. 06 09 87 01 97
unsa.matmut@gmail.com
www.unsa-matmut.com

