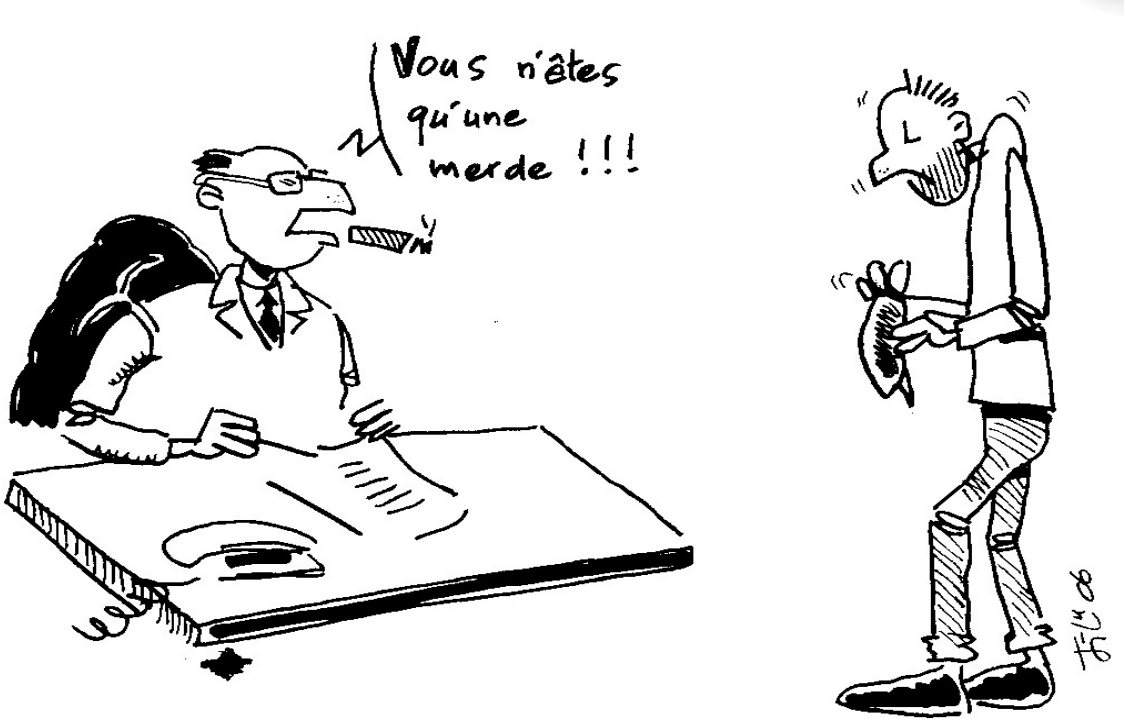
Souffrances au travail :attention danger !

Plusieurs agents du **site de Scy-Chazelles** sont aujourd'hui en difficulté vis-à-vis de leur hiérarchie. Leurs témoignages, ainsi que le turn-over et les arrêts maladie laissent penser que certains agents sont en **souffrance au travail**.

Notre syndicat Sud sera vigilant afin d'éviter des dérives qui seraient préjudiciables tant pour le personnel que pour les usagers.
L'important est aujourd'hui de **rompre le silence** face à d'éventuelles **techniques de management douteuses !**

Par prévention, notre rôle est de vous informer sur les droits des salariés susceptibles d'être victimes ou témoins de dérives.



Petit guide à l'attention des salariés du CDE de Moselle : Le harcèlement au travail, qu'il soit moral ou sexuel, peut faire l'objet de sanctions pénales et disciplinaires à l'encontre de leurs auteurs. Les auteurs de tels agissements, qu'ils appartiennent ou non à la hiérarchie, bénéficieront de moins en moins du silence et de l'impunité propre au milieu du travail.

La lutte contre le harcèlement moral ou sexuel au travail est partie intégrante de la loi n° 2002-73 du 17 Janvier 2002 dite "Loi de modernisation sociale" (article 169 à 180 notamment). La loi **sanctionne les auteurs et protège les victimes et les témoins** de toute mesure de représailles éventuelle de l'employeur ou de la hiérarchie.

Le **harcèlement moral** est défini comme "le fait d'harceler autrui par des agissements répétés ayant 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". L'article 222-33-2 du Code Pénal puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende les auteurs de tels faits. Un nouvel article 6 quater est inséré dans le statut général de la fonction publique (loi 83-634 du 13 juillet 1983) garantit la protection des fonctionnaires et des agents non titulaires, victimes ou témoins, contre toute mesure de rétorsion éventuelle de l'employeur.

Qu'il soit de nature sexuelle ou morale, le harcèlement constitue donc une faute pénale et professionnelle grave. Cette faute peut même entraîner des dédommagements financiers pour la victime si elle a subi des préjudices économiques : changement de lieu de travail, changement de domicile, perte d'une promotion, d'un emploi etc...

L'important est aujourd'hui de rompre le silence. Cela est vrai pour les **victimes**, mais surtout pour les **témoins** de tels agissements. En effet les témoins, souvent les collègues de travail, sont la clef du dispositif : s'ils ne témoignent pas les avancées de la loi risquent d'être plus relatives. C'est justement pour cela que la loi place les témoins de tels agissements en situation de salariés "quasi protégés" :

"Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement (moral ou sexuel)... le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements... ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés"

Le harcèlement au travail est un problème d'actualité, **c'est un problème professionnel**. C'est dès à présent qu'on doit **en discuter** exactement comme on discuterait de n'importe quel autre sujet professionnel relatif aux conditions de travail. **Casser le silence, c'est gagner !**

Si vous êtes victime ou témoin de tels agissements **contactez un représentant syndical Sud Santé Sociaux :** Eric Florindi(les Homes) & David Joscht (Licornes Garçons) au 0687951720/0387347294