



La Vie de l'U.L.

5, Boulevard Clémenceau
18000 BOURGES
Tél. : 02.48.65.36.25
Fax : 02.48.65.50.27
e.mail : cgt.ul.bourges@wanadoo.fr
Site : <http://www.ud18.cgt.fr>



NOVEMBRE 2007 - N° 44

EDITION SPECIALE 2007 - HARCELEMENT

Sommaire

- F Edito
- F Quel est le rôle du CHSCT ?
- F Le syndicalisme face à la souffrance dans le travail
- F Souffrance au travail : la reconnaissance avance !

Edito

Le 21^{ème} siècle est le siècle de la communication. Il faut maintenant que les rapports entre les salariés et les employeurs soient dignes de ce siècle.

Les victimes de harcèlement ont le plus grand mal à s'apercevoir de ce qui leur arrive vraiment. Surtout au début et si la prise de conscience n'intervient pas, la situation peut devenir très grave. Cela commence par des paroles blessantes, des regards et un comportement agressif de la part d'une autre personne ou d'un groupe. L'acharnement et la répétition sont tels que très vite on se sent isolé, confus, stressé, on s'enfonce dans la peur.

On appelle cela le harcèlement moral ; cette conduite abusive peut mener au véritable « meurtre psychique ».

En France, depuis ces dernières années, dans les entreprises comme dans les médias, il a surtout été question de harcèlement sexuel, le seul pris en compte dans la législation française et qui n'est pourtant qu'un aspect du harcèlement au sens large. En effet, le contexte de crise économique actuelle qui se traduit par un chômage massif dans les sociétés industrielles, pousse à faire penser aux salariés qu'ils doivent être prêts à accepter tout ce que l'entreprise leur demande. Nous avons ainsi comme objectif d'analyser les mécanismes du harcèlement afin de vous informer, et dans une optique de prévention, pour vous montrer les dangers de l'application du harcèlement comme méthode de management mais surtout vous donner les moyens dans repérer les signes pour pouvoir réagir face à ce genre de situations perverses.

IL Y VA DE LA DIGNITE HUMAINE



Invitation

LUNDI 26 NOVEMBRE 2007

A partir de 17 h 30

RENCONTRE-DEBAT

**« Stress et Harcèlement,
Pourquoi tant de souffrance au travail ? »**

ORGANISEE PAR L'UNION LOCALE CGT DE BOURGES

ESPACE MARCEL BASCOULARD - ROUTE DE GUERRY A BOURGES

LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

QUEL EST LE ROLE DU CHSCT ?

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment par :

- Û L'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés le salarié et, en particulier, les femmes enceintes ;
- Û La vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- Û Le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL ;
- Û L'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Utiliser le Code du travail

Le Code du travail offre néanmoins des possibilités d'intervention au sein de l'entreprise. Désormais, face à une situation de harcèlement, les organisations syndicales peuvent aider le salarié à obtenir réparation, en appuyant une demande de sanction, voire de condamnation du " harceleur " (**Art. L. 122-53**).

Les élus du CHSCT, via une enquête, peuvent faciliter la reconnaissance d'un statut de victime au salarié, que ce soit au titre des accidents du travail, ou des maladies professionnelles quand il n'y a plus possibilité d'exercer une activité professionnelle (**Art. L. 236-2**). Face à des situations de harcèlement moral ou de souffrance mentale au travail, ils peuvent également utiliser le droit d'alerte (**Art. L. 231-9**) ou le droit de retrait (**Art. L. 231-8-1**). Cet usage se développe, mais avec des limites. On ne peut en effet concevoir une action durable qui n'aurait pour but que de fuir le travail !

Les élus du CHSCT peuvent enfin utiliser leur droit d'expertise (**Art. L. 236-9**). Une expertise peut permettre de comprendre comment se nouent les situations de souffrance au travail. Pour ce faire, la conduite de l'expertise doit passer exclusivement par la parole des salariés. Ceux et celles qui le souhaitent sont invités à expliquer les difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur travail. Ils en discutent en collectif, c'est à dire avec d'autres personnes, toutes volontaires, et avec un interlocuteur, chercheur et/ou spécialiste en santé mentale. Si le volontariat est aussi important, c'est que l'expertise n'a pas pour objectif d'établir un inventaire des plaintes. Il s'agit d'aider les participants à analyser les problèmes concrets qu'ils rencontrent et à réfléchir sur les marges de manoeuvre dont ils disposent pour les résoudre. Ce travail ne peut être entrepris qu'avec des personnes persuadées de l'utilité de parler du travail pour trouver de meilleurs compromis avec les contraintes qu'il impose et dénouer les situations difficiles.

LE SYNDICALISME FACE A LA SOUFFRANCE DANS LE TRAVAIL

(Agir pour la promotion de la santé mentale au travail)

F Le travail, activité coordonnée utile, pour laquelle on mobilise son corps, son intelligence, sa personne occupe une place centrale, mais paradoxale, dans la construction de la santé. Il peut être pour la personne :

- soit l'occasion de se mobiliser psychiquement : centralité positive du travail.
- soit au contraire, fermeture des mobilisations psychiques. Le travail est neutralisé.

F Agir en santé mentale au travail, c'est adopter comme référentiel de prévention, la conquête de la centralité positive du travail. Mais alors, comment faire ?

La subjectivité au travail, une boîte noire à décrypter

F Derrière l'organisation du travail se cache la mondialisation, la compétitivité, la flexibilité, la productivité, l'autonomie captive et la qualité totale. C'est cette organisation qui génère la souffrance, (voire des pathologies), la banalise pour conduire les travailleurs dans la soumission et dans des comportements défensifs :

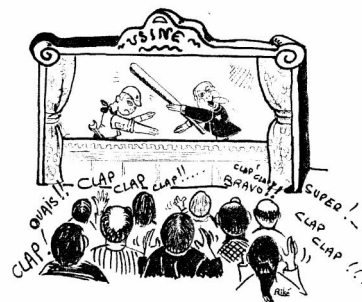
- se protéger des menaces (principalement la peur de perdre l'emploi par la répétition des plans sociaux liés aux restructurations, peur de ne pas remplir les objectifs et d'être sanctionné...).
- s'isoler, s'enfermer dans le silence ou se concurrencer entre collègues

Ces comportements défensifs peuvent avoir pour conséquence de maintenir un système d'injustice sociale que pourtant les travailleurs réprouvent. La levée de la loi du silence qui se montre par l'ampleur du débat sur le harcèlement moral et la succession d'initiatives prises par les organisations syndicales pour faire exprimer la souffrance, sont le signe d'un début de refus par les salariés de la banalisation de la souffrance et d'organisations du travail pathogènes. Néanmoins, il faut être patient et prendre le temps d'analyser et de comprendre la relation entre les processus subjectifs et l'organisation du travail (la fameuse boîte noire). Si on court le risque de ne traiter que les symptômes, les travailleurs continueront de souffrir anormalement, et ils reconstitueront des processus défensifs. L'organisation du travail, quant à elle sera exonérée de toute responsabilité.

F Une analyse sérieuse des risques liés à l'organisation du travail ne peut passer que par le

propre récit des travailleurs sur leurs difficultés vécues au travail. Par cette action, ils opèrent de la distance par rapport à la réalité, la comprennent et ainsi "reprennent psychiquement en main" leur travail.

Le harcèlement dans l'entreprise.....



... ne soyons pas spectateurs !

Quelle méthodologie d'action de prévention ?

L'action de terrain pluridisciplinaire le syndicat est un collectif pivot (le premier étant le collectif de travail) autour duquel se structure la santé. Le collectif soutient chaque individu en le protégeant de l'isolement, « Poison » de la vie au travail.

Les DP et les CHSCT sont deux autres moyens d'action. Ils ont également la possibilité d'utiliser le droit d'alerte (très utile dans le contexte de la souffrance psychique). Les acteurs syndicaux peuvent s'aider de ressources internes (médecin du travail) ou externes, telles :

- l'expertise CHSCT
- l'intervention de praticiens (ergonomes, psychologues du travail, etc.), dans les institutions de prévention que sont les services CRAM, le réseau ANACT/ARACT, ou des cabinets spécialisés dans la santé au travail des espaces de discussion syndicaux et/ou de travail (12 à 15 personnes), animés par un binôme praticien/syndicaliste pourraient s'expérimenter, en vue de recréer du lien social dans le travail.

Au niveau des PME, PMI... dans les entreprises de moins de 11 salariés, des organisations de sites santé/travail pourraient être créées (CHSCT de site, préventif ?)

La formation des militants...

Des modules spécifiques harcèlement moral, souffrance, santé mentale et prévention devraient être construits, en premier lieu, pour les élus CHSCT.

SOUFFRANCE AU TRAVAIL : LA RECONNAISSANCE AVANCE !

La Sécurité Sociale des Yvelines vient de classer le deuxième suicide d'un salarié du Technocentre de Renault Guyancourt en accident du Travail.

La Direction du Travail des Alpes Maritimes met en demeure un établissement IBM d'évaluer la souffrance mentale des salariés.

Des messages clairs envers les apprentis sorciers du management !

Jusqu'où un homme ou une femme peuvent-ils résister à la pression professionnelle sans être psychologiquement anéanti ?

Nul ne le sait, mais pour autant tout ne saurait être autorisé en matière de management pour une direction d'entreprise, même obnubilée par les performances de ses salariés.

Avec trois suicides en moins de six mois, sur le même site, Renault ne pouvait invoquer plus longtemps la fatalité ou les coïncidences. Une enquête du CHSCT, rendue publique fin octobre 2007, met en cause des dysfonctionnements sérieux :

- Ø Les dépassements massifs de la durée du travail ;
- Ø Le management par la culpabilisation individuelle
- Ø Un niveau de travail sous pression quatre fois supérieur à la moyenne nationale.

Ce sont ces facteurs objectifs de mal être qu'on ne pourra désormais plus prétendre ignorer.

Outre l'indemnisation de la famille, la reconnaissance en accident du travail du

deuxième suicide au Technocentre de Guyancourt (*un troisième faisant toujours l'objet d'une procédure*) entérine de fait la responsabilité de l'employeur.

En écho, chez PSA, où cinq salariés ont mis fin à leurs jours sur les sites de Mulhouse et de Charleville Mézières, on annonce le lancement d'une étude sur les facteurs de stress dans l'entreprise. Tant de morts pour en arriver là...

Enfin, il est une vraie bonne nouvelle qui nous vient des Alpes Maritimes. En juin dernier la direction d'IBM La Gaude (*600 salariés*) demandait le remplacement d'un « gêneur » de Médecin du Travail qui alertait - tout comme la CGT - sur la souffrance au travail dans son établissement.

Le Médecin n'est pas parti, et le directeur départemental du travail met aujourd'hui en demeure IBM de procéder à l'évaluation des risques de souffrance mentale dans l'entreprise.

Désormais les hécatombes ne sont plus ... fatales !

Invitation

LUNDI 26 NOVEMBRE 2007

A partir de 17 h 30

RENCONTRE-DEBAT

« Stress et Harcèlement,

Pourquoi tant de souffrance au travail ? »

ORGANISEE PAR L'UNION LOCALE CGT DE BOURGES

ESPACE MARCEL BASCOULARD - ROUTE DE GUERRY A BOURGES