



Tél. : 02.48.65.36.25
Fax : 02.48.65.50.27
Port : 06 87 26 05 35
Email : cgt.ul.bourges@wanadoo.fr
Site : <http://www.ud18.cgt.fr>
5, Boulevard Clémenceau 18000 BOURGES

STRESS ET HARCELEMENT, POURQUOI TANT DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL ?

Trop longtemps caché, encore trop peu appréhendé et sanctionné en France, le harcèlement psychologique fait des dégâts dans le monde du travail.

De plus en plus de salariés se plaignent d'être victimes de ce genre de pratique sur leur lieu de travail. Ces personnes nous confient qu'elles sont dans un état de délabrement psychologique, et parfois physique, considérable et que cette situation a été provoquée par les comportements de leurs employeurs, qu'il leur est devenu presque intolérable de se rendre quotidiennement à leur travail, tant la manière dont ils sont traités est devenue insupportable.

Ces personnes ne voient souvent qu'une seule issue à ces problèmes : Démissionner !

C'est souvent le but recherché par le harceleur. Dans certaines entreprises, cette « technique » est d'ailleurs pratiquée couramment lorsqu'on veut « dégraisser », comme on dit, les effectifs.

De quels droits dispose-t-on pour sortir de cette impasse ?

Lorsque les gens sont très malheureux dans leur travail, c'est souvent leur vie privée qui en pâtit, qui se détériore. Les difficultés de tous ordres s'amoncellent, une fragilité psychologique s'installe peu à peu face aux épreuves qui ne cessent de se multiplier jusqu'au jour où, lâchant prise, certaines personnes basculent, optent pour la solution définitive, en mettant fin à leurs jours.

Afin d'éviter d'en arriver à cette situation extrême, il convient donc de trouver des solutions qui permettent de

faire cesser ce harcèlement, et réparer les préjudices subis.

La première consiste souvent à parler de ses problèmes à d'autres personnes afin de rompre l'isolement dans lequel le harceleur se complait à enfermer le harcelé.

Agir avec les instances représentatives

Lorsqu'il existe des instances de représentation du personnel dans l'entreprise (Syndicats, CE, DP, CHSCT...), il convient de s'appuyer sur celles-ci pour agir.

La loi 2002-73 du 17 janvier 2002 donne en effet des moyens à ces instances pour agir :

- Ø Les élus au CHSCT, via une enquête, peuvent faciliter la reconnaissance d'un statut de victime au salarié que se soient au titre des accidents du travail ou de maladies professionnelles, quand il n'y a plus possibilité d'exercer une activité professionnelle.
- Ø Face à des situations de harcèlement, les délégués du personnel peuvent utiliser le droit d'alerte.

Mais lorsqu'il n'y a pas d'instances représentatives, comment faire ?

- Ø Face à une situation de harcèlement, les organisations syndicales peuvent aider le salarié à obtenir réparation, en appuyant une demande de sanction et de condamnation du harceleur.
- Ø Des associations de lutte contre le harcèlement peuvent également vous aider.

LUNDI 26 NOVEMBRE 2007

A partir de 17h30

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

En introduction aux débats, projection du film de J. M. CARRE :

« « J'ai mal au travail... » »

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 :

- Les dépassements massifs de la durée du travail ;
- Le management par la culpabilisation individuelle
- 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 !

LUNDI 26 NOVEMBRE 2007

A partir de 17h30

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