

Harcèlement ... allons à l'essentiel

Evaluez votre situation par l'enquête HM STOP

La Loi et la jurisprudence :

Les actes de harcèlement moral ou sexuel constituent des délits qui peuvent être commis en tout lieu, en toute circonstance, quel que soit le lien entre l'auteur du harcèlement et la victime. Au sein de l'entreprise, le salarié se voit accorder une protection spécifique contre le harcèlement et les agissements sexistes.

L'employeur doit veiller à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. En matière de harcèlement, l'employeur doit spécifiquement mettre en place un système de prévention et agir vite en cas d'alerte.

L'employeur doit notamment :

- prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information des salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement ;
- mettre en œuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des problèmes de harcèlement ;
- prendre des mesures appropriées visant à faciliter le repérage des faits de harcèlement ;

Le règlement intérieur doit rappeler les règles relatives à l'interdiction du harcèlement moral ou sexuel en détaillant les comportements répréhensibles et leurs conséquences (sanctions, possibilités d'alertes offertes au salarié...).

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur doit élaborer et tenir à jour un « document unique d'évaluation des risques » qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise, notamment les harcèlements moral et sexuel.

L'employeur qui est informé (par la victime elle-même, des témoins ou les représentants du personnel) d'actes de harcèlement moral ou sexuel dans son entreprise doit réagir très rapidement.

L'employeur doit procéder à une enquête pour déterminer les circonstances dans lesquelles la plainte du salarié est intervenue et de vérifier si la situation relève bien d'un cas de harcèlement.

Cette enquête est menée avec les représentants du personnel (quand ils existent) et doit garantir la confidentialité des témoignages des personnes interrogées.

À la fin de l'enquête, il faut d'établir un compte-rendu avec un avis, des recommandations sur les mesures à prendre vis-à-vis de la victime et des auteurs, ainsi que des mesures préventives pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

À l'égard du salarié victime, l'employeur peut prendre des mesures telles qu'une prise en charge psychologique, un changement provisoire d'affectation... en concertation avec lui : l'important est de lui apporter un soutien et de réagir rapidement.

Lorsque les faits sont établis et avérés, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié harceleur et le sanctionner par exemple par une mise à pied conservatoire.

Il y a d'ailleurs plusieurs types de sanctions disciplinaires (rétrogradation, mutation, licenciement...). C'est souvent une faute grave.

Si l'employeur ne réagit pas face à une situation de harcèlement, sa responsabilité peut être engagée devant le conseil de prud'hommes, quand bien même il ne serait pas lui-même auteur de l'acte.

Le salarié victime peut obtenir réparation (à la fois au titre du harcèlement subi et au titre du manquement

de l'employeur à son obligation de prévention ou au titre d'une discrimination).

Cependant, l'employeur peut être exonéré, notamment en matière de harcèlement moral, s'il justifie avoir :

- pris toutes les mesures de prévention expliquées ci-dessus ;
- adopté des mesures immédiates pour le faire cesser dès qu'il en a eu connaissance.

Enfin, si le salarié estime que les actes de harcèlement rendent impossible la poursuite de ses fonctions dans l'entreprise, il peut également prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou en demander la résiliation judiciaire. Si le juge fait droit à sa demande, la rupture produira les effets d'un licenciement nul (et ainsi obtenir sa réintégration ou une indemnisation).

La prévention en amont est donc le meilleur moyen d'éviter ce type de situation nuisible pour le salarié, l'employeur lui-même et la vie de l'entreprise !

La situation à SOPRA STERIA :

Malgré une multitude de situations reconnues avec traitement par rupture transactionnelle ou par jugement ou par accord amiable et les demandes écrites AVENIR à la direction ... et les actions en CHSCT, DP et CE et depuis 2019 en CSE, le sujet n'est pas traité en priorité ... tout simplement car la direction ne ressent pas un risque financier majeur.

Si les condamnations en France appliquaient les règles américaines d'indemnisation, tout de suite, la direction aurait exigé le traitement immédiat du sujet !

Beaucoup de salarié sollicitent AVENIR et nous les assistons en veillant à la mise en place par l'employeur des mesures préventives pour leur sécurité santé (alerte DP, alerte CHSCT ...) au respect de leurs droits et en les soutenant tant dans la négociation avec l'employeur pour faire valoir leurs arguments, leurs demandes et les preuves afin d'aboutir à une solution amiable ou par intervention de l'Inspection du Travail ou à les assister en justice.

Connaître vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Le syndicat AVENIR agit dans l'entreprise, auprès de la direction et auprès des autorités et parfois en justice pour obtenir la régularisation de vos droits.

Le syndicat AVENIR étudie la situation avec chaque salarié concerné et tente de favoriser les solutions amiables avec l'employeur qui connaît la capacité d'AVENIR à soutenir le salarié.

AVENIR fait des petits et les salariés sont de plus en plus informés de leurs droits depuis la création du syndicat en 2006.

Évaluez votre situation par l'enquête HM STOP et Contactez AVENIR pour tout complément d'information ou assistance.



Recrudescence du harcèlement et des Risques Psychosociaux

AVENIR avait alerté la direction concernant les problèmes de management qui génèrent inutilement des Risques Psychosociaux et l'avait invitée à adopter un management bienveillant et le parler vrai.

AVENIR a pointé notamment la multiplication des situations critiques de salariés relevées en Région Parisienne, à Toulouse ... et les signalements de médecin du travail à l'employeur. Systématiquement la direction nous démentait d'une manière très agressive en niant les actions du médecin du travail sur le sujet.

La direction ne peut plus nier la réalité davantage. Dans son récent rapport officiel annuel, le médecin du Travail principal de SGG en Région Parisienne (environ 4000 salariés rattachés) indique en commentaires et observations :

Risques psychosociaux /charge mentale :

- Charge de travail importante pour certains salariés, travail dans l'urgence.
- Manque de clartés des objectifs et / ou des moyens de certains projets.
- Missions ne correspondant pas à la qualification ou au profil du salarié.
- Relations de travail parfois difficiles avec différents interlocuteurs.
- Période d'intercontrat, manque de perspectives

Le médecin signale 20 salariés en situation de RPS ... parmi les visites périodiques (345), de reprise (126), pour autres motifs (301) et d'embauche (575) réalisées.

Vous pouvez [nous contacter](#) pour un renseignement sur le harcèlement ou la discrimination ... ou pour un RDV (Lundi avant-midi et Mercredi après-midi).

Les actions AVENIR de défense individuelle et collective des salariés sont honnêtes, clairement déclarées et leurs résultats sont visibles ([arrêt de la Cour d'Appel de février 2020](#)). Pas de Bla Bla, que des actions et des résultats ...



Contactez-nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



La direction est FURAX : AVENIR obtient l'unanimité syndicale pour vos droits

AVENIR alerte la direction depuis des années concernant les interventions programmées (déploiement d'un progiciel en clientèle, mise en service d'un nouveau système, maintenance ...) qui sont planifiées en astreinte par certains managers contrairement aux règles de droit. Un ordre de mission doit être établi et les droits doivent être respectés y compris les frais, les majorations, les repos obligatoires ...

AVENIR alerte la direction depuis des années concernant le délai de rappel après sollicitation en astreinte auquel il faut ajouter le délai pour se préparer et pour démarrer l'intervention.

En effet, le salarié en astreinte n'est pas à la disposition permanente et immédiate de l'employeur.

Lorsque le contrat de service avec le client nécessite des salariés de "garde" qui doivent intervenir immédiatement (sous 15 minutes), ces salariés ne peuvent pas vaquer à leurs occupations personnelles. Dans ce cas, les salariés sont considérés, de droit, en travail effectif et non en astreinte (arrêt du 26 octobre 2022, Cass. Soc. n° 21-14.178).

Après vérification, les représentants des autres syndicats ont rejoint la position d'AVENIR qui reprend depuis des années les règles de droit sur le sujet, la direction est devenue FURAX ... et nous a menacés.

Malgré les obligations légales et la position unanime des syndicats, la direction refuse le respect de la règle. AVENIR saisit en conséquence l'Inspection du Travail sur le sujet.

AVENIR est 100% indépendant de la direction, ceci nous permet d'agir et d'obtenir vos droits sans hésitation ... Nos résultats le montrent.

Article L3121-1 du Code du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article L3121-9 du Code du travail

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Article L3121-12 du Code du travail

1° Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité social et économique, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

2° Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'Etat et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.



JE PEUX T'ENVOYER COMPTER LES TROMBONES À 500 KM

TROMBONE ET PIPEAU

L'intercontrat n'est pas un motif de licenciement. Certes, mais il y a des recettes pour transformer l'intercontrat en licenciement.

Une recette simple à réaliser et financièrement abordable par rapport à un licenciement économique.

Prendre un salarié en intercontrat, le convoquer pour lui proposer un changement de fonction ou de métier (mobilité fonctionnelle) aux antipodes (mobilité géographique).

Le salarié, le couteau sous la gorge, tente de raisonner son manager en lui faisant part de sa situation familiale.

Le manager à ce moment assène le premier coup avec son arme dite le pouvoir de direction : « *si je veux, je peux t'envoyer compter les trombones à 500 km* ».

L'usage de cette arme est autorisé par le Code du travail mais aussi par l'article 8 de la CCN.

En revanche, les abus prouvés ouvrent droit à indemnités.

Bref, le salarié déjà à terre tente de se relever et invoque la sous-qualification de la mission.

Malheureux, le manager sort sa deuxième arme « *tu as signé une clause de mobilité, je t'envoie où je veux* ».

Vous connaissez la suite...

TROMBONE ET COULISSE

Derrière les opérations de comptage des trombones se cachent une réalité bien plus sale. Les coulisses de la mobilité ne sont pas belles à voir.

Vous vieillissez, même si vous devenez plus performant SOPRA STERIA ne le supporte pas car il faudrait vous augmenter et le prix de vente avec.

Un plan social, des licenciements économiques sont des solutions trop contraignantes. Les bonnes solutions légales ne conviennent pas à SOPRA STERIA car il est plus difficile de choisir qui va partir. Il y a des solutions plus simples. Ainsi des pratiques fallacieuses, vicieuses et destructrices pour le salarié sont apparues.

La mobilité fonctionnelle qui sous cou-

ici. Tu refuses, tu es viré.

La combinaison des deux est la version luxueuse du manager pervers, tristement réelle « *je peux t'envoyer compter les trombones à 500km* ».

Les salariés sont menacés. Dans tous les cas, ils sont humiliés et stressés. S'ils ne démissionnent pas, ils seront licenciés.

STOP A LA TROMBOBONNE

Lorsque la mutation du salarié implique une modification du contrat de travail du salarié, l'employeur ne peut lui imposer unilatéralement mais doit au préalable recueillir son acceptation (Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-44.902).

Mais les contrats de travail comportent très souvent une clause de mobilité aujourd'hui. Le salarié est alors obligé d'accepter les mutations géographiques qui lui sont proposées, dans les limites éventuelles fixées dans le contrat.

vert de l'article 8 de la CCN permet à votre manager de vous envoyer compter des trombones alors que vous êtes chef de projet ou consultant expérimenté. C'est humiliant. Tu refuses, tu es viré. Sans un syndicat capable de démontrer la modification induite du contrat de travail, tu n'as que les yeux pour pleurer.

La mobilité géographique qui sous couvert de l'article 61 de la CCN et la clause de travail que vous avez signé les yeux fermés dans l'euphorie de l'embauche (en plus vous étiez peut-être célibataires à l'époque) permet à votre manager de vous envoyer dans un coin perdu quand bien même vous auriez déjà des attaches (pas des trombones) familiales

S'il refuse, SOPRA STERIA, comme elle a l'habitude de le faire entamera une procédure de licenciement pour faute. Toutefois, le salarié peut toujours refuser une mutation dans certaines situations au regard de la loi, la convention collective et de la jurisprudence...

Le syndicat AVENIR sopra steria est disponible pour analyser ton contrat, te soutenir et te protéger face à ces agissements abusifs.

Les salariés ont besoin d'un syndicat 100% fort et fiable à leurs côtés sans collusion avec la direction.

Vos délégués doivent être 100% indépendants de la direction sans aucun trait d'union avec l'employeur.



La direction générale traîne ... Faute et/ou Inconscience ?

Vous êtes témoins ou informés de multiples situations de harcèlement sexuel, de la souffrance visible d'une victime, par les comportements insupportables du harceleur et par les manquements de la direction, avec des conséquences telles que :

- Le climat professionnel devient malsain
- Les repères et les valeurs sont mis à l'épreuve
- Le choc émotionnel vous cause un dégoût et des manifestations immédiates
- Votre équilibre professionnel et personnel est perturbé dans l'indifférence de la direction !

AVENIR a reproché plusieurs fois à la direction son refus d'afficher le même niveau d'actions contre le harcèlement sexuel que pour la lutte contre la corruption. Idem pour le harcèlement moral et la discrimination !

Pour AVENIR, depuis qu'un manager, dégage suite à notre intervention, mais connu pour ses débordements en toute impunité pendant un certain temps, avait cassé moralement une jeune salariée, entre autres victimes, en la harcelant par des propos tels que « *Que pensez-vous de l'échangisme, attention, votre réponse aura une influence sur votre avenir professionnel* », il fallait mettre en place une prévention primaire efficace dissuasive et montrer sa détermination.

La recrudescence des «accidents» ou des «ratés», dont des «bras d'honneur», impose une action d'AVENIR dès ce 8 mars 2023, Journée internationale des droits des femmes.

Vous pouvez [nous contacter](#) pour un renseignement sur le harcèlement ou la discrimination ... ou pour un RDV (Lundi avant-midi et Mercredi après-midi).

Les actions AVENIR de défense individuelle et collective des salariés sont honnêtes, clairement déclarées et leurs résultats sont visibles ([arrêt de la Cour d'Appel de février 2020](#)). Pas de Bla Bla, que des actions et des résultats ...



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



A chacun sa Surprise !

AVENIR considère qu'un RH est injuste :

- Lorsqu'il minimise les actes de harcèlement en mettant en cause les victimes ... AVENIR intervient immédiatement dans ce cas pour faire reconnaître les faits selon les règles de droit ([ICI](#)).
- Lorsqu'il a licencié injustement 3 salariés en prétextant un harcèlement inexistant comme les jugements l'ont indiqué.

AVENIR considère qu'un manager est insupportable :

- Lorsqu'il se considère tout permis et tente d'imposer des comportements et des situations illicites à des salarié(e)s souvent des jeunes embauché(e)s.
 - Lorsque ses actions ne sont pas justifiées par une raison professionnelle conforme.
- Le pouvoir sans contrôle ni suivi ni recours efficaces conduit fatalement aux dérapages.**

AVENIR considère qu'un représentant du personnel, choisi selon la volonté de la direction, a un défaut d'indépendance de l'employeur qui rend dangereux ses conseils :

- « *il faut simuler, ce n'est pas compliqué* » alors que la mauvaise foi détruit les chances d'obtenir vos droits et aboutit à des sanctions
- « *c'est normal de subir ces agissements* », alors que la soumission encouragera la poursuite des agressions tandis que l'alerte via AVENIR stoppera nette ces actes.

AVENIR est 100% indépendant de la direction ... ses résultats le montrent.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Article 222-33 du Code Pénal

I- Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

- 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

...

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

...



Le Code du Travail protège la victime et impose le traitement de chaque alerte

Article L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article L1153-2

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Article L1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul.

Article L1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Article L1153-5-1

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article L1153-6

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.



L'inspection du travail, le défenseur des droits ... et le médecin du travail

Le Défenseur des droits :

Toute personne physique ou morale (société, association...) se considérant discriminée ou victime de harcèlement discriminatoire ou sexuel peut saisir Le défenseur des droits par téléphone (09 69 39 00 00), courrier, ou sur le site www.defenseurdesdroits.fr.

Consultez [ICI](#) le livret édité par le défenseur des droits à destination des formateurs et des formatrices sur le harcèlement sexuel au travail. Ce livret est construit autour de 3 grands thèmes :

1. « Comprendre et reconnaître » : mieux cerner le harcèlement sexuel en permettant d'en comprendre les mécanismes mais également le cadre juridique ;
2. « Alerter » : se mobiliser pour faire cesser une situation de harcèlement (cadre juridique et sanctions encourues, ressources potentielles, voies à suivre) ;
3. « Prévenir et réagir » : mettre en œuvre l'obligation de sécurité envers les salariés (sanction des situations de harcèlement rapportées et mise en place d'actions pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel).

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



L'inspection du Travail :

L'inspection du travail peut être saisie pour de faits de harcèlement moral ou sexuel. S'il existe une atteinte grave à la dignité des personnes, elle peut réaliser une enquête en toute confidentialité.

Cette obligation de confidentialité n'existe pas lorsque le salarié adresse un courrier à son employeur pour dénoncer une situation et mentionne clairement dans ledit courrier qu'une copie en est adressée à l'inspection du travail. Si les faits sont constitués, les agents de contrôle peuvent dresser un procès-verbal sur la base du code du travail ou du code pénal.

Le médecin du travail :

Confronté à des faits de harcèlement, vous pouvez solliciter en urgence une visite auprès du médecin du travail qui peut :

- déclarer une inaptitude si le maintien sur votre poste est gravement préjudiciable à votre santé et proposer une éventuelle mutation ou une mobilité dans le cadre des indications relatives au reclassement ;
- proposer à l'employeur des mesures visant à préserver votre santé (Article L. 4624-9 du code du travail).

L'employeur doit impérativement tenir compte des préconisations du médecin du travail.



06 Septembre 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Briser le silence qui tue !

Le retour des congés n'était pas facile, beaucoup de salariés ont été écrasés en cette période et nous ont sollicités. Les rapports d'experts sont sans appel. AVENIR se doit d'agir. Ci-après l'extrait de la mise en demeure, en courrier recommandé avec AR, adressée au DG sur le sujet :

Objet : Mise en demeure suite à la répétition d'accidents graves liés aux RPS dans l'entreprise (BURN OUT, BORE OUT, Dépression, Départs forcés, Invalidité ...)

Monsieur Le Directeur Général

Depuis des années, notre syndicat, nos élus et nos représentants alertent la direction sur chacune des situations dangereuses constatées.

Le niveau déjà élevé des risques psychosociaux dans l'entreprise s'est dangereusement accru depuis le lancement de la transformation Ressources Humaines dans l'entreprise. A ce jour, le cahier des charges de cette « opération stratégique majeure » lancée en novembre 2016 et annoncée en juin 2017, n'a pas été communiqué au Comité d'Entreprise nonobstant nos demandes.

Les pressions sur les salariés se sont intensifiées à un tel niveau que, dans plusieurs établissements sur toute la France, nous déplorons la multiplication de situation de Burn-Out (épuisement professionnel), de Bore-Out, de dépressions, d'invalidité et de départs forcés ...

- Comment justifier le comportement d'un Directeur qui a menacé directement notre collègue, Mme --- en lui disant « dans le passé, j'ai déjà licencié beaucoup de salariés pour lesquels je n'avais rien à reprocher, vous ne correspondez pas au Référentiel métier ... » ?
Mme --- avait déjà été signalée en BURN OUT et conduite auprès de la médecine du travail sur avis de la responsable RH en fonction des pressions subies dans ses fonctions d'assistance de d'agence. Elle a eu une longue période d'arrêt. Depuis son retour maladie, Mme --- avait trouvé elle-même un poste d'assistant PMO sur un grand projet, dans lequel elle évoluait avec succès depuis plusieurs années. Cependant ceci ne l'a pas préservée de cette agression directe et effrayante ; agression qui l'a conduite à démissionner aussitôt.
- Mme --- (établissement des Ramassiers à TOULOUSE) a été déclarée récemment inapte par le médecin du Travail suite à un BURN OUT professionnel.
- Plusieurs de nos collègues dans l'établissement de MANHATTAN sont en BURN OUT suivi même d'invalidité.
- L'expertise réalisée par le cabinet agréé SYNDEX, comprenant une enquête auprès des salariés réalisée sur le plan national cette année dans le cadre de la consultation de l'instance de coordination des CHSCT sur le projet « Référentiel Métier », montre que :
« 48 % des salariés se sentent stressés du fait de leur travail avec un risque pour leur santé ».
Ce résultat est encore plus significativement marqué pour les femmes, les seniors et certains métiers. Par rapports aux précédentes enquêtes RPS locales faites les années précédentes, la situation s'est ainsi gravement détériorée.

Ainsi, malgré les mises en demeure de la DIRECCTE concernant les obligations légales en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, malgré les alertes répétées des CHSCT, y compris sur l'inconsistance des documents légaux tels que le Plan de Prévention des Risques, le Document Unique d'Évaluation des Risques et le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail, la direction n'a pas agi. En effet la direction n'a engagé aucune action efficace pour stopper les agissements anxigènes de managers qui chassent illicitement des salariés pour améliorer à court terme la structure RH pour leur BUSINESS mais nuisent durablement à la santé physique et psychique des salariés qui en sont victimes. Ces mêmes agissements favorisent le développement d'un climat anxigène et stressant qui perturbe la bonne marche de l'entreprise.

Ceci est non seulement inadmissible mais également insupportable.

Notre syndicat a observé que même lorsque la direction est directement alertée d'une situation critique d'un salarié (même RQTH), soit en procédure d'alerte DP ou d'alerte Risque Grave et Imminent par un membre du CHSCT (RGI), elle ne semble pas prendre la mesure de la situation et, alors même que les conclusions des différentes expertises sur le sujet sont sans appel. En effet, dans de nombreux cas, la direction aggrave la situation sur de nombreux établissements par ses agissements et ses manquements.

La direction refuse la mise en place de mesures de « prévention primaire » alors que la médecine du travail l'a explicitement demandé lorsqu'elle a identifié les dangers liés aux RPS dans l'entreprise et qu'elle a déclenché le droit d'alerte collectif sur le sujet. Des experts, médecins du travail et inspections du travail sur plusieurs établissements, ont fait les mêmes constats sur les lacunes voire l'inexistence de mesures de préventions pourtant la direction continue de faire la sourde oreille depuis des années.

Dans l'intérêt des salariés, le syndicat AVENIR sopra steria vous met en demeure d'agir rapidement sur le sujet des RPS en annonçant un plan d'action, avec des mesures immédiates et ce dans les plus brefs délais.

Notre syndicat se réserve le droit d'agir en justice à défaut de prise en compte de la présente mise en demeure.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



SALARIÉS SOPRA STERIA, il faut agir ...