



DRANCY REFUSONS LA DEPRESSION FORCÉE DES CADRES !

Des cadres ont quitté leurs postes à Drancy, ils ont subi une dégradation forcée de leurs conditions de travail de la part de la hiérarchie. Cela est ni acceptable, ni tolérable de la part de la collectivité qui par ses silences a cautionné cet état de fait malgré la demande de la CGT sur les Risques Psychosociaux (RPS). La CGT ne laisse pas faire. Demain, cela peut être vous ! Cadres, techniciens, ingénieurs, Maitrise... Vous valez mieux que ça ! Exigez des relations humaines de qualité et des conditions de travail satisfaisantes. Un stage RPS et un groupe de travail est mis en place par l'employeur sans la CGT. EXIGEZ VOTRE GROUPE DE TRAVAIL INDEPENDANT DE L'EMPLOYEUR !

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Toute forme de souffrance au travail n'est pas du harcèlement. Par conséquent, tout acte de commandement ou de décision hiérarchique ne peut pas être considéré comme tel.

Face à la multiplication des situations d'agression psychologique et d'absentéisme forcé, notre collectivité ne peut plus éluder ce problème. En effet, combien sommes-nous à subir des pressions psychologiques, une dégradation de nos moyens de fonctionner, des injonctions paradoxales visant à nous culpabiliser ?

La santé au travail est de la responsabilité de la Municipalité.

Nous exigeons que la situation change immédiatement.

Pour l'UFICT le harcèlement moral repose sur trois caractéristiques :

- L'aspect répétitif et lancinant des comportements agressifs ;
- Les dommages ou les risques de dommage sur la santé physique ou mentale des salariés ;
- Le détournement des principes normaux de l'organisation du travail, notamment, de droit disciplinaire (sanction injustifiées, répétition de reproches...) ou de pouvoir hiérarchique (imposer un travail trop lourd, au contraire, ne pas fournir de travail)

Les cadres peuvent être harcelés

Toute décision hiérarchique ou acte de commandement ne peut pas être considéré comme du harcèlement. Demander à un salarié

de faire son travail avec insistance ne doit pas être confondu avec du harcèlement moral.

D'ailleurs, à contrario, il arrive, dans notre collectivité, qu'un cadre peut être victime de harcèlement par le ou les salarié(e)s qu'il a sous sa responsabilité.

Par conséquent, il n'est pas concevable d'associer position d'encadrement et harcèlement moral, cela serait faire preuve de mauvaise foi.



Le harceleur – qui peut être à n'importe quel niveau de la hiérarchie – en exerçant une emprise, cherche à vous déstabiliser et à matérialiser une faute professionnelle en en vous mettant la pression, en vous culpabilisant, en vous surveillant, en essayant de vous briser le moral !



Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres,
Techniciens et Agents de maîtrise,
de la Fédération des Services Publics

Entrer en relation : Un constat d'échec à DRANCY ?

parler à un collègue et tombe rapidement dans un état dépressif.

Nous savons que, dans plusieurs services, des agents et notamment des cadres continuent à subir des situations de pression psychologique. Ils n'ont pas pour autant de réponse adaptée à l'expression de leur souffrance.

La collectivité laisserait-elle faire ? Pour quelle raison ?

En cas d'immobilisme de la hiérarchie, il reste quatre solutions aux cadres :

- La première, **avertir la CGT** afin de faire bouger les choses.
- La seconde, **provoquer une action en justice** en portant plainte.
- La troisième, **utiliser le droit de retrait** et mobiliser les représentants du personnel siégeant au CHSCT ;
- La quatrième, **se mettre en arrêt maladie** (afin de ne pas craquer ou - cas extrême - se jeter par la fenêtre !) à reconduire d'autant que l'agression psychologique perdure, ce qui peut durer plusieurs mois !

Laquelle des quatre solutions choisissez-vous ?



Il faut savoir que dans 90% des cas de harcèlement avéré, les harcelés, par culpabilité, subissent l'agression psychologique, sans en



Etes-vous concernés ? Le remède ?

- **En parler entre cadres grâce à la CGT avant qu'il ne soit trop tard !**
- **Ne rester pas seul(e) avec votre souffrance.**
- **Elle vous confirmera ou vous infirmera la réalité des agressions psychologiques.**
- **La CGT vous aidera à faire cesser ces agissements inacceptables.**
-

La municipalité pourra-t-elle nier qu'elle n'était pas au courant ?

La Direction générale, les RH, qu'ils n'ont pas su intervenir au bon moment ?

Dans tous les cas l'employeur devra assumer ses responsabilités.

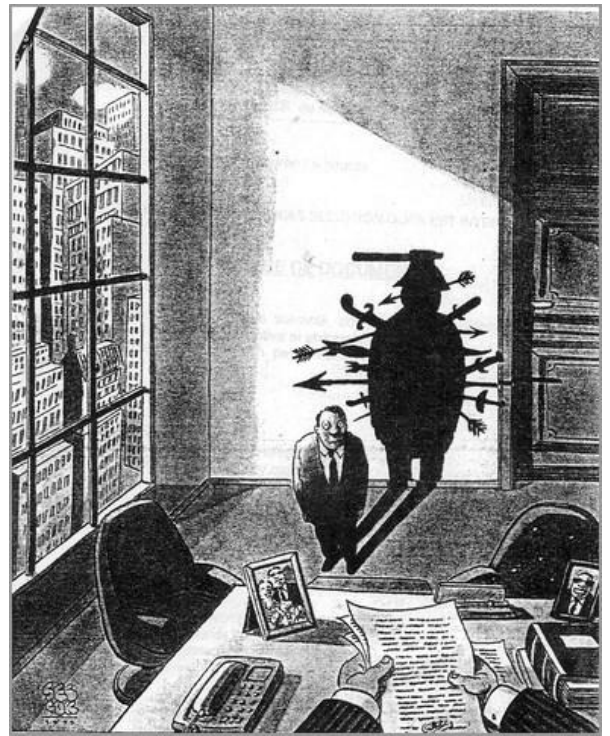
Pour poursuivre la réflexion et mettre en débat les solutions, amorcer une activité en direction des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Maîtrise, créer un collectif de cadres au sein du syndicat CGT BONDY, la CGT vous propose de construire

UNE RENCONTRE DES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE

**LE SYNDICAT CGT EST A VOTRE ECOUTE
POUR CONSTRUIRE AVEC VOUS LES REVENDICATIONS
VENEZ EN PARLER !**

Contact cgt.drancy@gmail.com
Téléphone : 01 48 96 92 40 LE MATIN

JE DIS NON à la souffrance au travail ! NON:



Aux silences, aux non-dits, aux sous-entendus, aux remarques négatives constantes, aux critiques permanentes, à la mauvaise foi, aux accusations mensongères, à la diffamation, aux plaisanteries déplacées ou douteuses, aux surnoms ridicules, aux rumeurs, aux manques patents de respect, aux offenses, aux propos outranciers, aux agressions verbales, aux insultes répétées, à la calomnie, aux vexations, aux brimades, aux réprimandes publiques, aux humiliations publiques, au stress quotidien, aux tensions permanentes, aux pressions permanentes, aux altercations, aux remontrances, aux avertissements, aux intimidations, aux menaces, au chantage, aux mesquineries quotidiennes, aux manœuvres pernicieuses, à la persécution...

SANS LA CGT....



AVEC LA CGT....



**LE CONTACT EST POSSIBLE
AVEC LA CGT**

A LA BOURSE DU TRAVAIL

**La CGT exclue du groupe du travail
A DECIDE UNE INFORMATION CIBLEE
CADRES PUIS AGENTS**



Petit questionnaire préventif à l'usage des cadres, des agents

La plupart des situations présentées ci-dessous peuvent exister dans la collectivité. Pour autant, c'est la permanence des situations d'agression psychologique qui caractérise le harcèlement moral. Un seul de ces items ne constitue pas le harcèlement mais seulement une situation professionnelle anormale. **Ce questionnaire peut servir à vérifier que nous ne maltraitons pas nos collègues.**

ÉVITEMENT	OUI	NON
On ne vous dit pas bonjour		
On détourne le regard à votre approche		
On ne vous adresse plus la parole		
On ne répond pas à vos questions écrites		
On ne vous donne pas d'explication lorsque sont prises des décisions importantes impliquant le fonctionnement du service		
On ignore votre présence en s'adressant uniquement à des tiers		

DÉSTABILISATION	OUI	NON
On procède à une discrimination à votre encontre		
On n'évalue pas votre travail objectivement ni en des termes professionnels		
On surveille vos conversations téléphoniques, vos lotus, vos courriers, votre emploi du temps, vos déplacements, vos fréquentations...		
On met en doute vos capacités de jugement et de décision		
On vous reproche des erreurs, des manquements dérisoires et on les transforme en fautes professionnelles		
On vous impose des horaires ou des présences injustifiées		
On refuse vos dates de congés au dernier moment sans justification écrite		
On est derrière vous toute la journée pour noter tous vos faits et gestes		

POUSSER À LA FAUTE	OUI	NON
On vous submerge de travail à accomplir dans des délais impossibles à tenir		
On vous demande d'atteindre des objectifs contradictoires et irréalistes		
On vous contraint à effectuer des tâches ne correspondant pas à vos fonctions		
On vous donne des instructions confuses ou imprécises		
On entrave volontairement l'avancement de vos dossiers		
On ne valide plus vos bilans et compte-rendus pour accord de décision		
On vous demande des travaux urgents mais on ne les utilise pas		

HUMILIATION EN PUBLIC	OUI	NON
On refuse vos interventions au cours des réunions de travail		
On critique votre travail devant des tiers		
On remet en cause votre probité		
On vous dénigre publiquement en faisant « courir des bruits »		
On a recourt à des médisances ou à des calomnies		

AGISSEMENTS OSTENSIBLES	OUI	NON
On vous attribue un poste de travail qui vous isole de vos collègues		
On vous restreint la ligne téléphonique aux appels locaux, l'usage de la voiture de service...		
On vous suggère d'aller travailler dans un autre service		
On vous envoie des mails acerbes		
On vous confie des tâches sans intérêt		
On vous retire progressivement des missions		
On vous fait comprendre que l'on cherche à vous remplacer		
On vous supprime vos outils de travail sans explications et on les donne à d'autres		
On « oublie » de vous attribuer des avantages acquis accordés collectivement		

DÉVALORISATION	OUI	NON
On conteste vos décisions et vos méthodes de travail continuellement		
On fait croire à vos collègues que vous êtes incompetent		
On ne tient pas compte de vos idées ou suggestions en réunion		
On confie votre travail à un autre collègue		
Votre nom n'apparaît pas sur l'organigramme, sur le répertoire téléphonique...		
On ne vous informe pas des droits et obligations liés à votre grade		
On vous retire les codes d'accès ou les clés du service sans explications		
On refuse toutes vos demandes de formation		
On insinue que la situation actuelle est de votre faute		

AGISSEMENTS PERNICIEUX	OUI	NON
On se comporte normalement avec vous en présence de tiers et on ne vous agresse que lorsque vous êtes seul		
On vous harcèle par téléphone au travail et/ou à votre domicile		
On vous donne des ordres et contre-ordres continuellement		
On vous fait comprendre que vous êtes en disgrâce auprès du maire		
On vous dit qu'on vous fera des problèmes, qu'il peut vous arriver quelque chose de malencontreux à l'extérieur...		
On insinue que vous êtes malade mentalement		
On vous suggère un examen chez un psychologue		
On vous convoque à un entretien d'évaluation en dehors de votre temps de travail		
On porte des jugements de valeurs sur votre manière d'être		