

*Le petit lexique des violences au travail... Mieux prévenir, c'est aussi guérir...*

Les violences au sein de l'entreprise aussi appelées « **violences internes** » sont répandues dans le monde du travail. En 2010, l'INRS relevait **que 22 % des salariés en poste** vivent des comportements hostiles au travail se manifestant par des brimades, des agressions verbales, des insultes, des conflits... Ces comportements hostiles peuvent être exercés par une personne ou un groupe de personnes, détenteur ou non de l'autorité hiérarchique, à l'encontre d'autres salariés. Pris isolément, **certains de ces agissements peuvent sembler anodins mais leur répétition au quotidien affecte gravement les salariés en termes de santé physique et psychologique**. Des dysfonctionnements ou des problèmes organisationnels se trouvent souvent à l'origine de la dégradation des conditions de travail. Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral sont les formes les plus connues de ces violences. Parlons-en...

**Les comportements hostiles**

Les comportements hostiles sont répertoriés en 3 catégories : **les comportements méprisants** (propos désobligeants ou calomnieux, sarcasmes, mise à l'écart...), **les atteintes dégradantes** (insinuations tendancieuses ou dégradantes, humiliations ou brimades, insultes obscènes, comportement à connotation sexuelle...), **le déni de reconnaissance du travail** (critiques injustifiées, attribution de missions dénuées de sens ou mission inadaptées à ses compétences, « mise au placard » ou conditions de travail dégradantes...). **Les femmes et les salariés les moins qualifiés** sont plus exposés à ces risques psychosociaux. Parmi les signes indicateurs : **un plus grand nombre d'arrêts maladie au cours des douze derniers mois, la consommation d'une plus grande quantité de médicaments, d'alcool ou de tabac.**

**⊕ Le harcèlement moral**

Le harcèlement moral se caractérise par **la répétition d'agissements hostiles**. Il a pour but ou conséquence une dégradation des conditions de travail qui **affecte la dignité, la santé et le devenir professionnel**. Il peut s'agir d'une pratique individuelle ayant pour **but de nuire ou détruire un autre salarié, ou d'une pratique plus organisée, s'inscrivant dans la politique de gestion de l'entreprise.**

**⊕ Le harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel concerne **les agissements de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle** à son profit ou au profit d'un tiers.

**⊕ L'auteur du harcèlement sexuel et /ou du harcèlement moral**

L'auteur est souvent bien intégré dans l'entreprise, s'y sent assez en confiance pour trouver des justifications à son action.

**Les conséquences**

Les conséquences sont importantes **sur la santé physique et psychologique des victimes** : symptômes de stress, dépression, isolement, tendances suicidaires... mais **également sur leur devenir professionnel** (départ volontaire de l'entreprise, licenciement, déclaration d'incapacité...). **Le climat social et les relations dans le collectif de travail se dégradent.**

Dans les premiers temps, les victimes se **sentent épuisées, fatiguées**, connaissent une baisse de l'estime de soi pouvant aller jusqu'à la **dépression**. A moyen terme, le salarié **revit en boucle les scènes traumatisantes et humiliantes, angoisse, est terrorisé** à l'idée d'aller au travail, **cauchemarde**, a des **insomnies, se sent coupable**, adopte une position défensive de justification, a des **troubles de la mémoire et/ou de l'attention**, subit des atteintes somatiques. A plus long terme, les victimes peuvent connaître des bouffées délirantes, une **dépression grave**, la paranoïa, la désorganisation psychosomatique, des conduites addictives, des tendances suicidaires pouvant aller jusqu'au **suicide**. Les répercussions n'épargnent ni la sphère sociale ni la sphère familiale (isolement, désinvestissement social, conflits familiaux...).

**Pour l'entreprise**, les conséquences sont d'ordre **organisationnel et économique** (absentéisme, turn-over, démotivation...)

**Ce que dit la loi ?**

Les harcèlements moral et/ou sexuel sont **réprimés par le Code du travail et/ou le Code pénal**. **L'employeur a une obligation générale de sécurité**. La législation invite les entreprises à **déclarer clairement que le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ne sont pas tolérés**, à prévoir des mesures appropriées lorsque ce type de situation se présente. La répression des harcèlements moral et/ou sexuel peut donner lieu à **des peines combinant emprisonnement et amendes**.

**Contact :****fede.ptt@cnt-f.org**



*Le petit lexique des violences au travail... Agir, c'est aussi quérir...*

Quand on est victime de harcèlement ou de violences internes, **il est nécessaire de ne pas rester isolé et de se protéger sur les plans psychologique et juridique**. Il est possible de rechercher une écoute et d'être entendu dans sa souffrance, de désamorcer la situation, **de formaliser systématiquement tous les agissements hostiles** et leurs origines éventuelles « en tenant un **cahier d'incidents** ».

#### La prévention dans l'entreprise

**Les représentants du personnel** (*membres* du CHSCT ou les délégués du personnel), les chargés de prévention et **les services de santé au travail** sont compétents pour mettre en œuvre des actions de prévention des violences internes ; **être le relais du salarié face à l'employeur**.

Une démarche de prévention se base sur **la prise en charge immédiate des salariés en souffrance**.

#### Et nous, à la CNT ?

De par notre positionnement dans le mouvement social, sur les questions **antiracistes, antifascistes et antisexistes**, sur **la lutte des précaires et des chômeurs** ; nous **défendons les victimes de violence au travail** et rappelons que pour elles comme pour nous : **c'est tous les jours le combat !**

#### Vous avez dit « comportements hostiles », des exemples ?

##### ⊕ Les atteintes dégradantes

On vous laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé(e).  
On vous dit des choses obscènes ou dégradantes.  
On vous fait des propositions à caractère sexuel...

##### ⊕ Le déni de reconnaissance du travail

On critique injustement votre travail.  
On vous charge de tâches inutiles ou dégradantes.  
On sabote votre travail, on vous empêche de travailler correctement...

##### ⊕ Les comportements méprisants

On vous ignore, on fait comme si vous n'étiez pas là.  
On tient sur vous des propos désobligeants.  
On vous empêche de vous exprimer.  
On vous ridiculise en public...



*La date de la prochaine réunion DP n'est toujours pas fixée...*

*Nous vous la communiquerons très rapidement...*

Contact :

[fede.ptt@cnt-f.org](mailto:fede.ptt@cnt-f.org)