



Les Temps sociaux

magazine

SYNDICATS

Au boulot, Thibault!
la CGT s'encroûte **PAGE 23**

SONDAGE

Le baromètre RH 2009
devient européen **PAGE 39**

Bruno Levy

École, famille, entreprise...

Le travail

raconté aux adolescents

PAGE 16



M. 05716 - 106 - F. 3,80 €

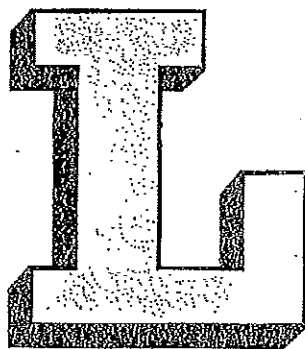
Avec la crise, revoilà le harcèlement



Devenu managérial et collectif plutôt que moral et individuel, le harcèlement sévit plus encore dans la crise. Accusée numéro un : l'organisation du travail.

Par Sandrine Foulon

Illustration : Christelle Enault



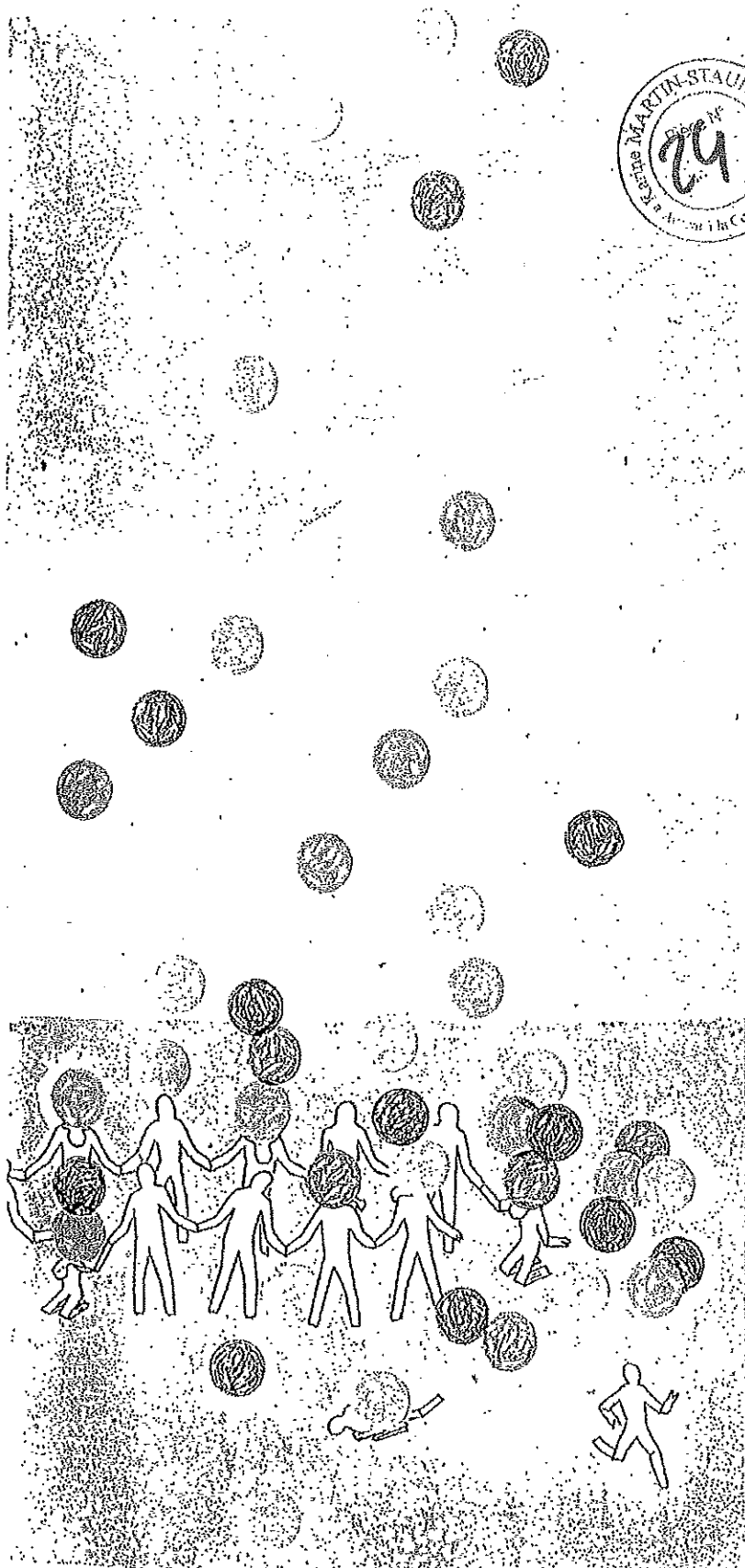
Le téléphone de Violette Gomez, déléguée syndicale CGT de BNP Paribas pour les agences parisiennes, n'a pas le temps de refroidir. « Nous recevons sans arrêt des appels de collègues qui n'en peuvent plus. Certains prononcent le mot de harcèlement moral, d'autres non. Mais tous

se plaignent de conditions de travail devenues insupportables, d'un mode de gestion inacceptable où il faut sans cesse rendre des comptes. Ils se sentent brutalement remis en cause. »

Signe des temps, Violette Gomez préfère utiliser le terme de harcèlement professionnel – d'autres parlent de harcèlement stratégique, managérial, voire institutionnel – plutôt que celui de moral pour qualifier un système dont la finalité est de « pousser une personne à faire des résultats ou à partir ». Depuis un an, la banque a pourtant mis en place un observatoire du stress et produit bien le document unique où sont répertoriés les risques psychosociaux. « Mais, entre le discours et la réalité, le fossé est profond, poursuit-elle. Dans certains secteurs de back-office, nous en sommes à la

troisième expertise mandatée par le CHSCT. Tous ces rapports font état de méthodes de travail "harcelogènes", génératrices de problèmes de santé. Mais rien ne bouge. Les objectifs restent de mise. » Une fois par semaine, voire quotidiennement, les salariés voient apparaître sur leur ordinateur des smileys verts s'ils sont dans les clous et rouges s'ils sont à la traîne. Les commerciaux en agence ont, eux, droit à un système de grenouilles vertes ou rouges. Après le suicide d'un collaborateur en 2008, les élus ont néanmoins perçu un changement d'attitude chez certains managers. « Lorsqu'un médecin du travail alerte une hiérarchie locale sur un cas de salarié à bout de forces parce qu'il n'arrive pas à tenir ses objectifs, la pression est relâchée momentanément. Mais cela ne signifie pas que l'organisation du travail soit revue. »

Toutes les strates concernées. Pas de doute. Pour Harcèlement moral Stop, la récession a un effet catalyseur sur le harcèlement. L'association en veut pour preuve les 2 000 signalements recueillis entre le 1^{er} mai 2009 et le 1^{er} septembre 2009 sur la foi d'un questionnaire détaillé rempli par la victime présumée d'un harcèlement afin de démêler les véritables cas de ceux qui relèvent d'un conflit du travail banal entre salarié et employeur. « Désormais,



un tiers de ces signalements sont émis par des hommes alors qu'ils étaient à peine 20 % à nous contacter en 1999. Mais la crise aidant, ils sont plus nombreux à se manifester. Toutes les strates hiérarchiques et tous les secteurs sont touchés », constate Loïc Scoarnec, ancien délégué syndical CFDT dans la banque, qui a fondé l'association après avoir été lui-même victime de harcèlement.

Ainsi, la catégorie cadres a bondi de 7 points pour atteindre 19 %, contre 8 % d'employés et 23 % d'agents de maîtrise. Et si cette enquête dénote une forte poussée du privé (78 % des cas), le rapport entre l'ancienneté des salariés et le harcèlement est révélateur, selon Loïc Scoarnec : « 34 % des victimes de harcèlement ont moins de deux ans d'ancienneté, 23 % de deux à cinq ans... et seulement 10 % plus de vingt ans. Quant à la durée du harcèlement, elle est également significative : 79 % des salariés qui nous contactent se déclarent harcelés depuis moins de deux ans. Plus des deux tiers dénoncent un durcissement de leur situation depuis huit à douze mois. Il y aura toujours des pervers, des paranoïaques et des narcissiques. Mais avec la crise le harcèlement stratégique prend de l'ampleur. Pousser un salarié à la démission, voire à conclure une rupture conventionnelle, ou multiplier les mises à pied conservatoires sont un excellent moyen de retarder et même de contourner un PSE. » Spécialiste du harcèlement, l'avocate parisienne Karine Martin, qui travaille avec l'association, confie avoir passé un été infernal. « Avec les dernières vagues de licenciements, j'ai vu arriver des dossiers touchant plus particulièrement des seniors, des hauts salaires, mais aussi des femmes seules et des personnes plus fragiles. Dans certaines grandes entreprises, le phénomène devient institutionnel. »

Pour les experts médicaux ou judiciaires, la notion de harcèlement moral a bien évolué depuis la parution du livre de Marie-France Hirigoyen il y a bientôt dix ans. La vague de suicides chez France Télécom ou Renault n'y est pas étrangère. Et, entre la publication du rapport Nasse-Légeron en mars 2008 et la demande récente du ministre du Travail Xavier Darcos de négocier des accords sur le stress pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, le gouvernement a également pris la mesure de l'effet dévastateur de certaines conditions de travail. « Une bataille idéologique a été gagnée dans l'opinion, constate l'avocate Rachel Saada. On ne parle plus de harcèlement pervers et de fragilité d'un individu mais bien d'organisation du travail. » Pour Hervé Gosselin, conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation (voir encadré page 32), « les dossiers que nous voyons monter en cassation sont le résultat d'une intensification du travail massive issue des années 90. Et ce n'est que le début. »

Les entreprises se montrent à présent très sensibles à l'obligation de sécurité de résultat



Le professeur Alain Chamoux, qui dirige un centre de consultation de pathologie professionnelle (CCPP) à Clermont-Ferrand, ne dit pas autre chose : « Harcèlement pervers et harcèlement managérial ont toujours cohabité. » Toute la difficulté étant de hiérarchiser et de classer les causes du harcèlement. Un groupe de travail qui réunit des médecins des différentes unités de souffrance au travail en France mais aussi des experts du Cnam, de la Cram ou de l'INRS vient d'achever ce travail de définition. Ils ont recensé les facteurs qui relèvent

de la structure de l'entreprise (horaires, contact avec le public, tâches à forte charge émotionnelle...), du relationnel et de la violence (perversité d'un chef ou d'un collègue), de l'éthique (conflits de valeurs) et de l'organisation fonctionnelle (restructurations, surcharge de travail, manque d'autonomie...). « Il existe des causes premières et des facteurs de risques secondaires. Tous constituent un ensemble d'intolérance au travail que médecins et inspecteurs du travail doivent examiner. Il n'y a jamais un facteur unique », poursuit Alain Chamoux.

Recadrage juridique

C'est passé presque inaperçu. Depuis un an, pourtant, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu plus d'une centaine d'arrêts, véritable mode d'emploi pour que les juges du fond puissent qualifier le harcèlement moral. « Il était nécessaire que la Cour reprenne le contrôle sur des dossiers aussi sensibles. D'autant que la loi de janvier 2002 sur le harcèlement est relativement nouvelle », rappelle Hervé Gosselin, conseiller à la chambre sociale.

Le conseil de prud'hommes ou d'une cour d'appel à l'autre. Désormais, le régime de la preuve est clarifié. Le juge est tenu d'examiner l'ensemble des faits présentés par le salarié, d'en vérifier la matérialité, d'en déduire s'il y a présomption de harcèlement moral et de vérifier si l'employeur peut objectivement justifier le contraire. Plus question non plus de démontrer l'intention malveillante d'un harceleur, de lier nécessairement l'état de santé d'un salarié à l'existence d'un harcèlement ou de

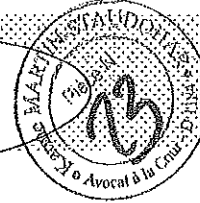
licencier un salarié qui relate, sauf mauvaise foi, des faits de harcèlement. La Cour réaffirme également qu'un juge ne peut pas forcer un employeur à licencier un harceleur.

la coexistence de deux définitions ne simplifie pas le débat. En marge de la loi de modernisation sociale de 2002, la directive communautaire sur la discrimination traduite dans la loi du 27 mai 2008 implique qu'une personne ne peut faire l'objet de harcèlement en raison de ses âge, sexe, orientation sexuelle, conviction religieuse, appartenance syndicale... Ainsi, le 24 juin 2009, au titre de l'égalité de traitement, la Cour de cassation a considéré que supprimer partiellement une augmentation de salaire et ne pas verser une prime à une salariée étaient constitutifs d'un harcèlement moral. De quoi interroger la notion d'agissements répétés requis par la loi de 2002. Alors que le droit sur le harcèlement se construit, les jugements qui font état du harcèlement managérial ou stratégique commencent tout juste à

émerger. La cour d'appel de Paris a reconnu en janvier 2008 que des pratiques de management pouvaient constituer un harcèlement « collectif et individuel ». Le 31 août 2009, le conseil de prud'hommes de Paris a donné raison à un cadre de France Télécom, au motif, notamment, que l'opérateur pratique une « politique de rajournissement des cadres » et met en œuvre « le principe de noia ». Autrement dit, utiliser un stock de salariés en rotation permanente. « Les juges ont retenu les aspects de management », note l'avocat Philippe Ravisy, qui a défendu le cadre. « Dans les cinq dossiers que je traite contre France Télécom, les arguments de la défense sont d'ailleurs un véritable copier-coller : le cadre va mal, il a des problèmes personnels... Le gros écueil pour prouver le harcèlement stratégique, c'est que chaque plaignant se présente devant sa juridiction. Si nous pouvions avoir accès aux class actions, les juges verraient qu'il ne s'agit pas de cas isolés mais d'une politique délibérée d'un groupe. »

Sans compter que, pour certains experts, dont la psychologue clinicienne Ariane Bilheran, auteur de *Harcèlement* (éd. Armand Colin, 2009), les causes sont à rechercher chez les employeurs, mais aussi chez les salariés. « La crise et les discours sur la crise viennent renforcer un sentiment général d'insécurité et alimenter des fantasmes. La peur est un formidable adjuvant du harcèlement. Le harceleur se protège : s'il harcèle, il court moins de risques d'être une victime. Il arrive que ce soit une question de survie à l'intérieur de l'entreprise. Ce qui crée le harcèlement, ce n'est pas tant la personne qui l'exerce mais la latitude (l'impunité) qu'elle a pour le faire. Je crois moins à des directions qui vont sciemment mettre en place des fonctionnements pervers qu'à un système fondé sur une angoisse partagée qui s'autoentretient. » D'ailleurs, à en croire Marie-Christine Soula, médecin du travail qui intervenait à l'unité de souffrance au travail de Garches avant de conseiller les entreprises au sein de l'Institut français d'action sur le stress, ces dernières sont bien conscientes du danger que représentent les risques psychosociaux. « C'est nouveau. Les entreprises se posent la question du document unique. Doivent-elles y inscrire la question du harcèlement pour éviter le contentieux ? D'autant que la jurisprudence a ouvert un boulevard royal pour attaquer les directions en faute inexcusable. »

Les entreprises se montrent à présent très sensibles à l'obligation de sécurité de résultat, issue des arrêts amiante du 28 février 2002, qui les oblige à mettre en place des actions de prévention afin de préserver la santé physique et mentale de leurs salariés. Des avocats prosalariés se sont engouffrés dans la brèche, à l'instar de Rachel Saada : « Plutôt que de plaider des dossiers de harcèlement moral pur, je préfère aller sur le terrain de la violation de l'obligation de sécurité de résultat. » Une façon également de dépasser le harcèlement moral individuel pour aborder la question collective du harcèlement managérial.



Concours

Il bat son plein. On ne sait pas bien si c'est l'envie de resto, ou celle de dénoncer Bouchart et sa clique, toujours est-il que certains s'y sont mis avec entrain. Rappel, les trois premiers seront récompensés. Clôture le 08 mai 2009.

En bref

Ça tangué à l'office HLM !

Franchement on espère bien n'y être pour rien, mais il semble que le torchon brûle entre celui qui prétend être directeur et la présidente qui aurait dit avec beaucoup de force et de conviction (selon nos informateurs) « qu'elle regrettait de l'avoir fait venir ».

En cause, le choix stratégique de M. Aleau qui, entre boire où conduire, aurait choisi !

Le nombre particulièrement important de témoignages sur la question nous amène à interroger : « qui serait responsable en cas d'accident et quelle serait la responsabilité de ceux qui savaient mais n'auraient rien fait ?? ».

La maladie doit être contagieuse au sein de l'organisme social, car l'un des conseillers très spéciaux de la présidente, non content d'être particulièrement virulent à l'égard de ses collègues, a été vu à de nombreuses reprises dans un état qui n'autorise pas la conduite d'un quelconque véhicule à moteur. Pourtant... Mais que fait la police ??

Blog du Rusé

Le blog du Rusé est en ligne.
A faire connaître autour de vous.

<http://leruse.fr>

Là où y a de la gêne, y a pas de plaisir !

Ça y est, c'est fait ! Comme si la vie des habitants de Calais, Coquelles, Coulogne, Marck et Sangatte n'était pas assez difficile, les vagues de licenciements annoncées dernièrement ne créaient pas d'anxiété, voilà que le président de la communauté d'agglomération du Calaisis a levé un nouvel impôt.

Pour les Calaisiens qui viennent déjà, au minimum, de prendre 10% de plus pour satisfaire les caprices de l'équipe UMP, socialo-frontiste, ça ne fera qu'alourdir un peu plus la facture. Pourtant, ce nouvel impôt n'était absolument pas nécessaire, même en prenant en compte, la gestion pour le moins dispendieuse du président « Blé ».

Nous pensions que ce conseil communautaire serait pour la presse locale, le moyen de vous informer du solde positif de l'année 2008, de vous donner les chiffres importants des recettes et des dépenses, de leurs évolutions, d'interroger sur les dérapages enregistrés, de s'étonner... il n'en sera rien et si Le Rusé ne prend pas la décision de sortir au plus vite un matériel écrit, particulièrement fourni, pour vous informer, vous documenter sur le fond et sur la forme, vous resterez avec du superficiel, c'est si bien comme cela !

C'est beau quand même la démocratie, surtout lorsqu'elle se résume à un vulgaire monologue, à peine troublé par les questions gentillettes de ceux qui avaient des interrogations fortes et surtout pas gêné par les ronflements marckois et coulonois qui préfèrent assurément dormir que de prendre le risque de se voir privés de quelques miettes.

Au final c'est de nouveau le citoyen contribuable qui de toute manière

règlera la note, et comme la CAC, il ne sait pas trop où cela se trouve, cela permettra à certains d'affirmer la main sur le cœur, « c'est pas moi c'est B... »

Ce conseil aura au moins permis à son président de faire la démonstration de son ignorance profonde de la gestion d'une collectivité. Ainsi il prétend que la nouvelle imposition était nécessaire pour pouvoir acquérir les terrains destinés à assurer le développement économique, pour diminuer l'endettement de la collectivité, pour assumer les charges nées des investissements réalisés antérieurement...

Evidemment, vu comme cela, tout paraît simple. Pourtant la réalité est toute différente. Ainsi les achats de terrains et les aménagements nécessaires à leur utilisation économique se fait-elle au fur et à mesure des besoins, par l'intermédiaire de prêts relais remboursés par la vente des mêmes terrains, diminués le cas échéant des éventuelles subventions perçues. Le contribuable n'étant que fort peu sollicité lorsque la volonté est de réaliser une opération équilibrée.

Assurer le désendettement d'une collectivité sans rembourser d'emprunt est une pure vue de l'esprit (le reste n'étant que langage de spécialistes) par ailleurs parfaitement inutile si l'emprunteur a la faculté d'honorer ses engagements par une gestion saine et responsable ! Quant à dire qu'il faut de l'argent pour réaliser des projets, certes, mais ne faudrait-il pas avoir des projets avant de faire payer des impôts et pas l'inverse ? Dans tout cela, il n'est qu'une évidence, le nouveau président aura au moins démontré une réelle capacité à dépenser.



Le terme de « nettoyeur » exliqué sur France 2

Souvenez-vous dans le Rusé n°35 nous étions revenus longuement sur le plan social annoncé par SeaFrance et surtout sur les contradictions et fausses informations énoncées par le Journal de Natacha. Nous avons aussi fait une petite mise au point sur l'utilisation du terme « nettoyeur » employé par Jacky Hénin pour parler de Pierre Fa. Le Journal de Natacha, en donneur de leçon, avait en effet écrit que les propos du Député étaient diffamants. On espère que, comme nous, tout ce petit monde était devant sa télé lundi dernier pour le journal du midi de France 2. Ils auraient alors pu entendre une interview fort intéressante de Me Karine Martin-Staudohar à propos du harcèlement au travail.

« Qu'est-ce qu'un nettoyeur dans une entreprise ? » demandait alors Elise Lucet.

« Un nettoyeur dans une entreprise, c'est pas quelque chose de nouveau, c'est quelque chose qui existait déjà. Cela va être une

personne qui vient d'une filiale, parce qu'on va parler de grandes entreprises, et qui est là pour « nettoyer » les personnes qui doivent quitter la société, c'est-à-dire les seniors, et les familles monoparentales, les femmes seules. Donc la personne est là pour faire ce sale boulot, il n'y a pas d'autre mot et donc on va pousser ces personnes-là à partir. Ça peut être aussi le DRH qui est recruté pour effectuer ce type de travail et qui une fois sa tâche achevée sautera comme les autres, comme un fusible. »

Elise Lucet : « Ça veut dire qu'il y a des objectifs chiffrés ? »

Me Karine Martin-Staudohar : « Tout à fait. »

Elise Lucet : « Et il y a des personnes qui sont particulièrement visées ? »

Karine Martin-Staudohar : « Tout à fait, et actuellement ce sont les seniors car ils coûtent cher en charge sociales et en salaires. » Sans commentaire.

Renvoyé à ses études

Le président de Seafrance, n'a pas dû apprécier l'exposé des experts s'étant penchés sur la situation de la société maritime à la demande des syndicats. Lui qui prétendait que son chien avait la rage pour mieux pouvoir le... ou plus exactement pouvoir organiser la vente, en a pris pour son grade.

Plan dangereux pour la survie de l'entreprise, nécessité de maintenir une flotte à quatre navires et donc impossibilité de licencier 650 salariés... Le comité d'entreprise aura également permis de mettre à mal les prévisions particulièrement pessimistes de la direction pour l'année 2009.

Mieux, les experts ont pu tranquillement démontrer que les

salariés ne portaient aucune responsabilité dans la situation présente, mais que, par contre, du côté de la direction on n'était sûrement pas exempt de reproches !

Sont ainsi pointés du doigt la gestion calamiteuse de la grève des officiers, les dépassements particulièrement lourds d'entretien du Molière assumés sur fonds propres, le dessaisissement inconscient de trésorerie...

Plus que jamais, il apparaît urgent à la fois de donner des droits nouveaux aux salariés, mais également de mettre autour d'une table tous ceux qui peuvent participer à la sauvegarde de cette entreprise.

En bref

Ça va durer encore longtemps ?

Mais que fait le dir'com' de la CAC ? La question mérite d'être posée car depuis la sortie, début octobre 2008, du dernier « Calais Infos », le journal de la CAC (réalisé par l'ancienne chargée de communication...) plus rien. En poste depuis le 1^{er} octobre dernier, le nouveau chef de la com' a pourtant eu le temps de découvrir le territoire (il n'est pas de Calais...), de comprendre quelles sont les missions de la CAC et son champ de compétences... de faire la causette avec ses nouveaux collègues... C'est vrai qu'il lui fallait se mettre dans le bain. Sauf que 6 mois après son arrivée, toujours aucune production, aucun journal. RIEN ! Ça va durer encore longtemps ? Mais au fait, peut-être qu'il ne sait pas faire... Et dire que cet homme-là est très très bien payé...

Camaïeu ferme boutique

Avec l'arrivée de Natacha Bouchart à la tête de la mairie, les choses allaient changer. D'ailleurs elle n'a eu de cesse de le répéter pendant la campagne, les magasins qui fermaient en centre-ville, c'était forcément à cause de la municipalité communiste. On supposait donc qu'elle, elle saurait éviter ça. La preuve ? Camaïeu ferme sa boutique du Bd Jacquard. Ah, heureusement qu'elle est là Natacha...

Un homme de conviction

Ceux qui assistent au conseil municipal ont pu le constater : Jean-Marc Ben n'est guère virulent envers la nouvelle municipalité. Mais on sait désormais pourquoi : pour avoir le droit d'assister aux défaites du CRUFC en VIP. Eh oui, pour le remercier de sa gentillesse, l'élu se voit offrir des places de football... Voilà quelqu'un qui a de vraies convictions...



RECHERCHER OK

• ABONNEZ-VOUS •

IDENTIFIANT MOT DE PASSE OK mot de passe oublié



Construisez avec nous l'indépendance de Mediapart
Accédez à l'intégralité du site en illimité, sur ordinateur, tablette et mobile à partir d'1€.

JE M'ABONNE

MEDIAPART

LUN. 10 OCT. 2016 10H10/2016 DERNIÈRE ÉDITION

RSS
TWITTER
FACEBOOK
APPLICATIONS
FRENCHLEAKS

JOURNAL

MENU DU CLUB

LA UNE DU CLUB

DEPUIS 48 HEURES

LES BLOGS

LES ÉDITIONS

L'AGENDA

L'A CHARTRE

PARTICIPEZ

Graves souffrances à France Télécom : une attaque aux Prud'hommes pour que cela cesse !

19 MAI 2011 PAR FANNY SOLO BLOG : LE BLOG DE FANNY SOLO

FAVORI

Partager

RECOMMANDER

Tweet

ALERTER

IMPRIMER

COMMENTEZ 1 RECOMMANDÉ A+ A-

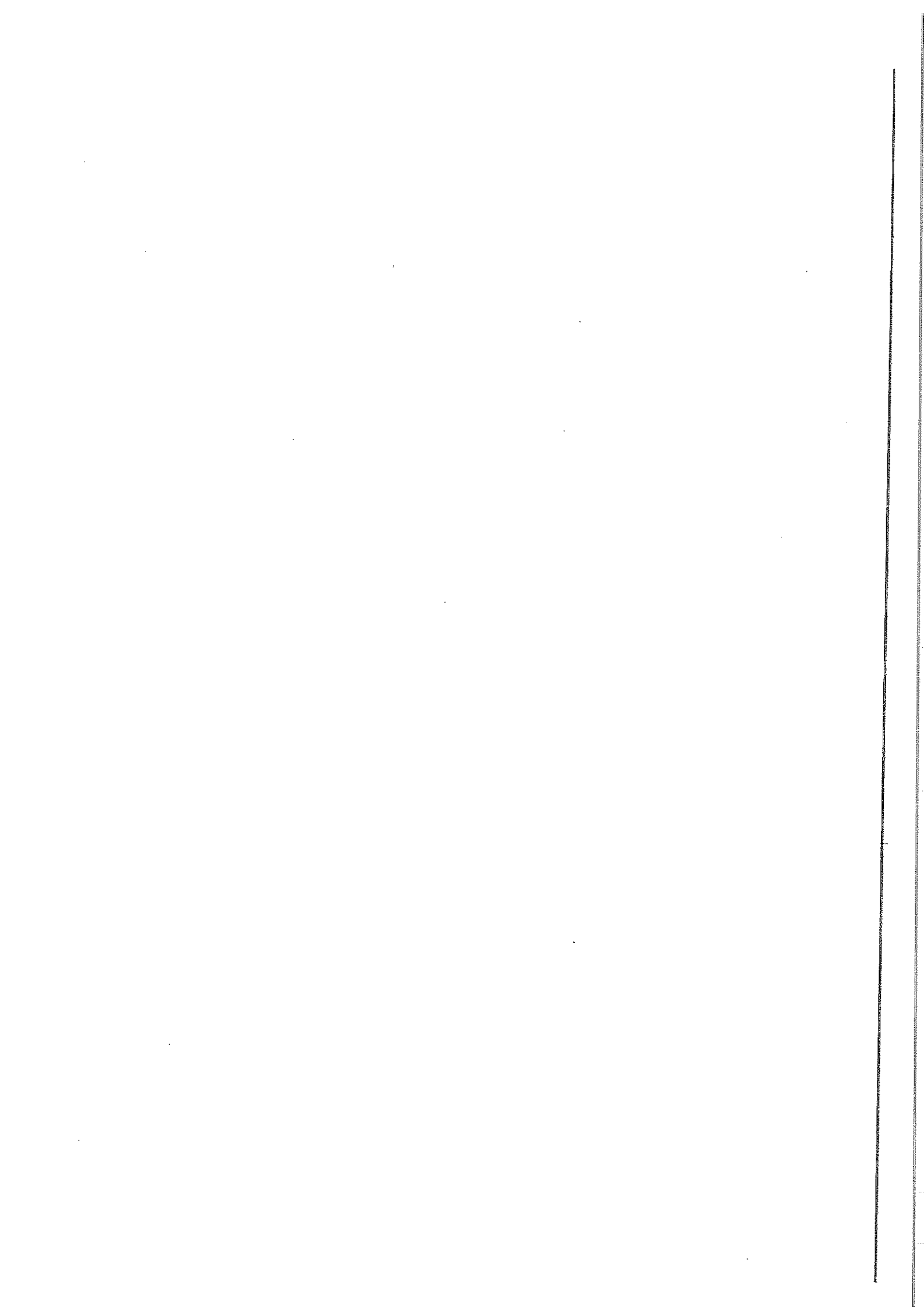
Graves souffrances à France Télécom : une attaque aux Prud'hommes pour que cela cesse !

Conférence de presse lundi 23 mai 14h – Club de la presse

Les suicides et tentatives à France Télécom continuent malgré les discours et le changement de direction (27 personnes décédées en 2010 contre 19 en 2009). L'anéantissement psychologique de certain-es salarié-es est planifié, calculé et malheureusement efficace... Stéphanie Valette, salariée montpelliéraine à France Télécom, est devenue à son tour une cible de la machine à broyer **pour avoir défendu ses collègues** en tant que représentante du personnel. Elle est en cours de procédure prud'homale contre son employeur. Elle a saisi le tribunal aux motifs de discrimination, harcèlement moral et résiliation judiciaire de son contrat de travail. L'appel aura lieu le 28 juin 2011 à Nîmes. Depuis sa saisine de la justice en novembre 2008, l'acharnement systématique contre elle, a continué. Elle a envoyé un énième courrier au PDG de France Télécom, Stéphane Richard, en date du 13/05/11, pour dénoncer une fois de plus la souffrance qu'elle ressent ainsi que certains de ses collègues. (en PJ) **Stéphanie Valette, malgré de nombreuses pressions subies et une volonté de ce groupe d'étouffer l'affaire, a décidé de rendre public son calvaire et son combat.** Elle vous propose de la rencontrer le lundi 23 mai à 14h au club de la presse à Montpellier, en présence de son avocate, Maître Martin-Staudohar. Montpellier, le 13 mai 2011 Contacts presse : Stéphanie Valette 06.81.13.34.39 Me Karine Martin-Staudohar 01.40.68.18.52

Le Club est l'espace de libre expression des abonnés de Mediapart. Ses contenus n'engagent pas la rédaction.

Les commentaires sont réservés aux abonnés.



Rechercher un sujet ou une

- annonces
- carnet

France Télécom visé par une salariée à bout

il y a 1966 jours 11 par GUY TRUBUIL



Stéphanie Valette ne souhaite plus retravailler un jour pour France Télécom.

Recommander Partager 3 personnes recommandent. Inscription pour voir ce que vos amis recommandent.

Twitter

Stéphanie Valette a la mine fatiguée des personnes à bout. Depuis 2008, cette salariée de 37 ans s'est engagée dans un bras de fer judiciaire avec son employeur, France Télécom. Employée à la boutique d'Antigone avec un grade de coach, elle estime être l'une des victimes de ces méthodes de management qui ont conduit plusieurs dizaines d'agents au suicide à partir de 2008. Stéphanie Valette dit aussi avoir pensé à cette solution extrême. "Chaque fois qu'un collègue se suicide, ça m'atteint complètement", dit-elle.

La situation de "harcèlement moral" qu'elle évoque aurait débuté en 2005, après son élection en tant que représentante du personnel pour le syndicat Sud. "Ce harcèlement est devenu de plus en plus fort que j'ai dénoncé les conditions de travail de mes collègues. Plus elle se battait et plus ce qu'elle subissait était important", ajoute son avocat, Me Karine Martin-Staudohar, spécialisée dans ce genre de dossier.

"Je suis devenue une cible"

Stéphanie Valette "On m'a mis sur un poste sans formation. On me convoquait à une réunion à Perpignan pour dire ensuite que c'est à Toulouse qu'on m'attendait. À la fin des réunions, on me prenait à part... Je suis devenue une cible", assure Stéphanie Valette, qui accuse la société France Télécom dans sa globalité. "Tout était orchestré au plus haut niveau. Ils devaient provoquer des départs."

En novembre 2008, la salariée a décidé de saisir le conseil de prudhommes de Montpellier pour harcèlement moral et discrimination syndicale. Seul ce dernier point a été retenu par les juges. Les deux parties ont décidé de faire appel et l'affaire sera examinée le 28 juin prochain par la Cour d'appel de Nîmes. Outre la reconnaissance d'une situation de harcèlement, Stéphanie Valette demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail. "Je ne pourrai jamais plus travailler à France Télécom." Elle confie ses doutes sur les nouvelles méthodes mises en place dans le groupe, avec l'arrivée d'un nouveau patron, Stéphane Richard. "Il n'y a pas de mise en pratique. Il faut pourtant réhumaniser c'est urgent, très urgent."

« Elle sera reçue par la direction régionale »

France Télécom a indiqué hier que la société « conteste les faits de harcèlement » que lui reproche sa salariée. L'affaire étant toujours en cours, elle ne fait aucun autre commentaire sur le contentieux. L'entreprise indique cependant qu'une proposition de rencontre avec le directeur régional du grand Sud (Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon), Pierre Clément, a été faite « à la demande du PDG, M. Richard ». Notamment pour « ne pas perdre le lien avec la salariée ».

Actu Montpellier Justice Hérault il y a 1966 jours 11
11 commentaires



il y a 40 mois 05 Juillet 07:04

Merci à toutes et tous pour vos encouragements. J'ai réussi à partir de cette machine à broyer, mais n'est pas pour autant terminé ce combat qui est de faire ré-humaniser ce monde cruel. Il est important que dans toutes les entreprises, structures où les mêmes méthodes sont appliquées, que les salariés, employés, bénéficiaires le dénoncent et le fassent cesser. Courage à toutes et tous. Vous n'êtes pas seuls, nous sommes plusieurs :-). Il est grand temps que tout cela change :-). Stéphanie



Anonyme il y a 41 mois 22 Mai 04:15

Je suis malheureusement dans le même cas que vous, en prud'homme depuis un an c'est très dur autant moralement que physiquement! Ce système managérial est une vraie dictature! À un moment j'ai voulu en finir dans la boutique même où je travaillais en tant que conseiller clientèle. Vivement que tout cela soit terminé c'est un calvaire!



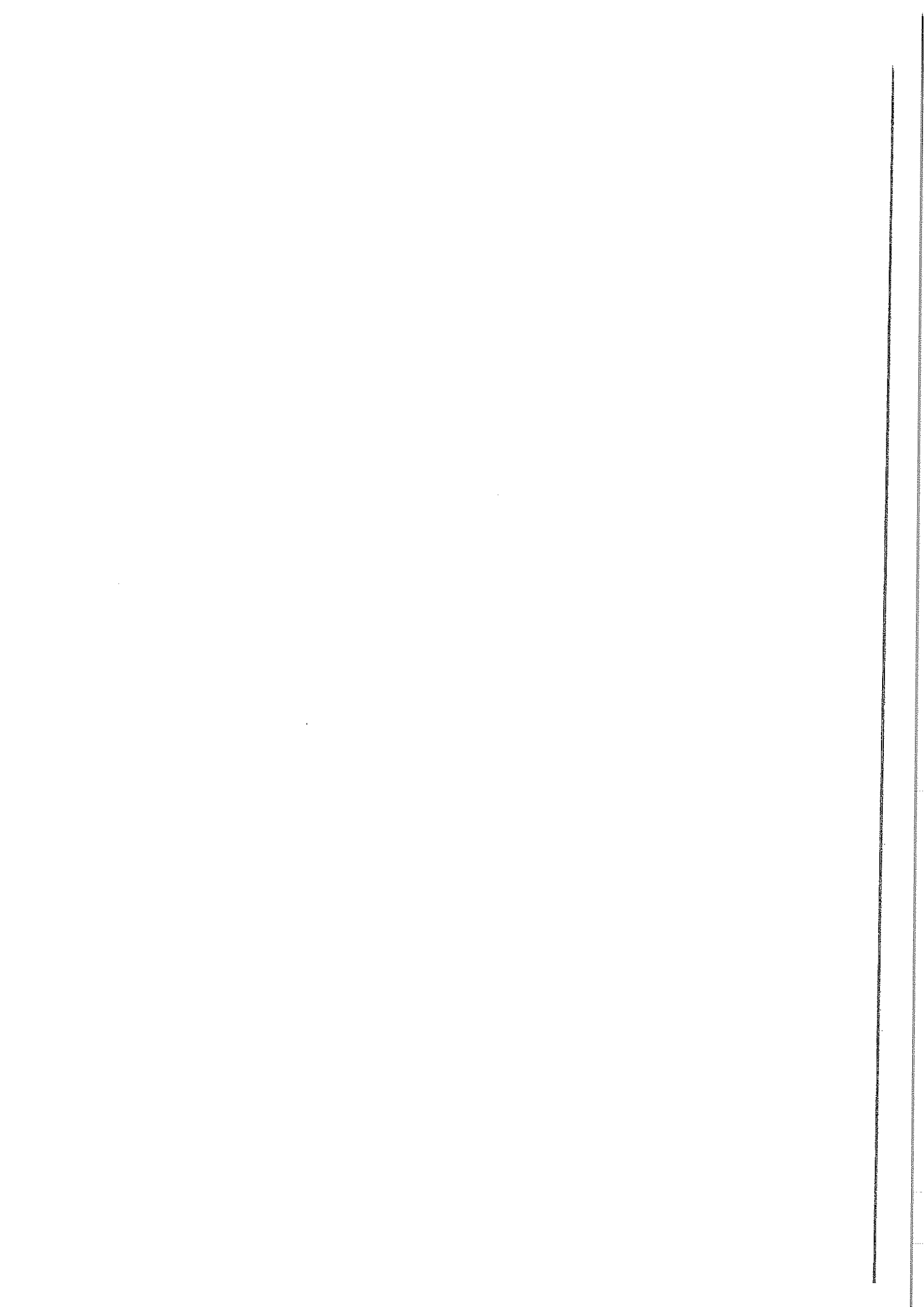
ANNIE il y a 56 mois 22 Février 10:56

Bonjour Stéphanie je suis également une cabossée de France Télécom votre courage m'a permis de dénoncer haut et fort ma souffrance et ma douleur dans le reportage de zone interdite du 29/01/2012. Je me bat depuis 3 ans, je n'arrive à rien si ce n'est que je reste la tête haute et je garde ma dignité. Mais je continue peut-être que d'autres personnes témoignent de France Télécom ou d'ailleurs pour que cesse ce management à la hussarde, il faut continuer à se battre rester debout. Bon courage

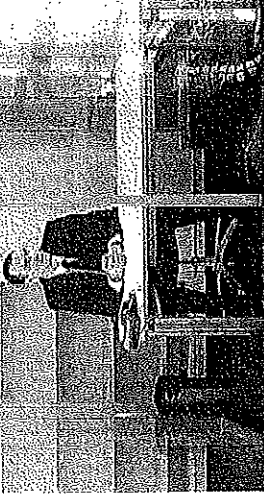


GATA il y a 65 mois 04 Juin 11:22

@Charlamandine
bravo à vous pour votre courage et malgré le chagrin qui vous accable bravo de tenir bon afin que cette justice maintenue sous la main des notables malins fasse sans mauvais coups le travail pour lequel elle est plus que grassement rétribuée



VINCENT TALAOUIT
AVEC BERNARD NICOLAS
ILS ONT FAILLI
METTRE



Dans l'enfer de
France Télécom

Flammarrion

Remerciements

Vos chers Témoins

À Loïc,

À mon père et à ma mère et à leur amour du travail,
À mes frères et à mes sœurs.

À Bernard Nicolas, à Jacques Massard, à Roger Marin, à Romain, à Grégory,

À Marcelino Marín, à Martine Masson, Fabienne Casaux-Lenoble, Fernando
Ambar, Chantal Quilès, Jérôme de Saint-Paul, François Ducreux, Daniel
Quilès, Anthony Girard, François Bolla, Éric Maréchal, Lucie Zissou, Christiane
Laruelle, Hélène Blanchard, Patrick Despont, Nadia, Michèle, Anne Revilla, André
Zerah, Christopher Robert, Marie-Christine Amy, Christine-Marie Fante, Bruno
Diehl, Gérard Doublet.

Au Dr Annek Perrot, Dr Didier Rieth, Dr René Labou, Dr Marie-Françoise
Hirigoyen, Dr Marie-Christine Sornin, M^{lle} Marie-Élodie Egluff, M^{lle} Jeanne-Françoise
Marin, M^{lle} Antoine Vivant, M^{lle} Prédérie Calmand, M^{lle} Karine Maria Spandréot, M^{lle}
Jeanne-Paul Teyssandier, M^{lle} Patricia Lemaire-Baudin, M^{lle} Séverine (présidente de
l'association Moral Stop), Bassant Januif, Jean de Crause, David Tantalouf.

À Antoine, Dr Catherine Morel, Patrick Adesmanov, Jean-Paul Nouhaud,
Christophe Desjeux, Dr Brigitte Fant Le Brez, Jean-Louis Bailly, Jean-Yves Crouat,

À Patrick, André-Marc, Carole, Alain, Alexi, Aline, Anne, Annie, André,
Audrey, Aurélie, Axelle, Bénédicte, Brigitte, Bruno, Catherine, Christiane,
Cécile, Laurent, Delphine, Denis, Didier, Diana, Élisabeth, François, Agnès,
Annabelle, Carole, Catherine, Isabelle, Michèle, Michel, Bernard, André, François,
Margot, Oriane, Gaëlle, Gorgon, Hubert, Thérèse, Valérie, Virginie, Iris, Isabelle,
Jacques, Julien, Karine, Kéa, Kohnsteng, Nathalie, Nicolas, Raphaëlle, Ryan, Stéphanie,
Stéphanie, Soma, Camille, Caroline, Florence.

Merci à la vie, merci à la fraternité, merci à la solidarité, merci à la liberté,
merci à l'incorruptibilité.

Merci à tous ceux qui m'ont apporté un peu de leur temps et de leur chaleur.

Vous pouvez me contacter au mail suivant : simplicite@orange.fr

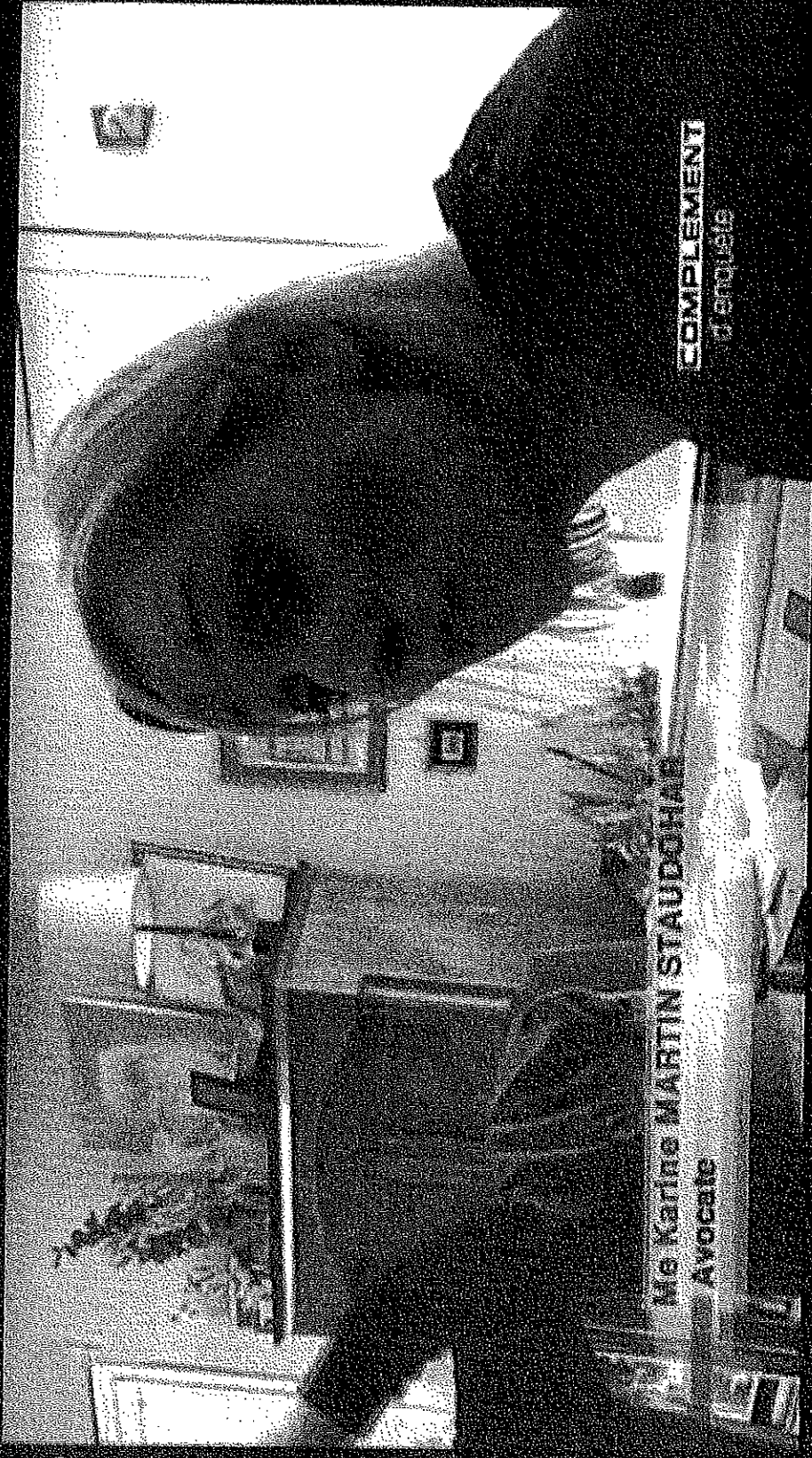
Bernard Nicolas remercie :

Brigitte Fant Le Brez, Christophe Desjeux, Catherine Morel, Marco Diari,
Jean-Louis Bailly, Clément Schöring, Daniel Gobin, Antoine Papan, Romain
Hamblanc, Emmanuel Charlot, Jacques Massard, Frédérique, Caspard.

Flammarrion



Reportage Choc | Patron : "Je n'aime pas les Arabes" - Placard, Discrimination à l'embauche



▶ 14:58 / 1:06:23

Complément d'enquête du 8 octobre 2015



GESTION DE CARRIÈRE



Ostracisés, placardisés... Complément d'enquête filme les bannis de l'entreprise

Par [Thiphaine Thuillier](#), publié le 08/10/2015 à 18:48

Partager

Tweeter

Réagir

Michel, salarié mis au placard, s'est filmé pour illustrer son quotidien vide et ennuyeux au travail. Complément d'Enquête / France 2

Le magazine Complément d'enquête diffusé ce jeudi soir sur France 2 s'intéresse aux salariés mis au placard par leur hiérarchie. Le reportage cite l'exemple d'un cadre de la SNCF payé à rester chez lui depuis douze ans.

L'émission Complément d'Enquête diffusée ce jeudi 8 octobre sur France 2 s'intéresse de près aux maux des salariés dans l'entreprise, avec un titre éloquent: "Placard, discrimination au travail: le grand tabou".

Le reportage démarre sur la gouaille provocatrice et la situation ubuesque de Charles Simon. Ce cadre de la SNCF touche 5 000 euros net par mois sans jamais mettre un pied au travail. Placardisé, l'homme affirme qu'il a voulu dénoncer une gigantesque fraude au sein de l'entreprise et que depuis, il est mis au ban. Du côté de la DRH de la SNCF, on assure que des discussions ont été menées avec lui pour trouver une solution mais qu'il s'agit d'une "personnalité un peu atypique et d'un cas très particulier".

Filmé chez lui en train de fumer des cigares et de dissenter sur les beautés de Madagascar, l'homme n'incarne pas tout à fait la réalité du phénomène de la placardisation, véritable "souffrance

Menu

Partager

Tweeter



ux coups de fil en un an

Deuxième portrait du reportage, celui de Thomas, 59 ans, commercial dans l'administration publique, reflète davantage la douleur éprouvée par les salariés subitement ostracisés. Après 25 ans de carrière active, l'homme est en quarantaine dans son bureau vide depuis trois ans. La question? Son supérieur ne l'aimerait pas. Se filmant dans son bureau vide, l'homme raconte sa vie de "destinataire". Aucun mail, deux appels téléphoniques en un an, "des erreurs", et des heures vides, voilà ce qui ressemble le quotidien de cet homme terrassé par l'ennui. S'il ne démissionne pas, c'est par peur de perdre une partie de ses droits à la retraite et surtout de se retrouver sans indemnités de départ. Coincé, il attend la fin de sa carrière.

Aucun chiffre officiel sur le nombre de salariés bannis de la sorte ne circule. Si le sujet de France 2 porte surtout des cadres de la fonction publique ou de grandes entreprises comme la SNCF, le ^{Régis}journaliste précise tout de même que ces cas se retrouvent aussi dans les grandes entreprises privées. Ainsi Loïc Scoarnec, fondateur d'une association contre le harcèlement moral, est un ancien employé d'une grande banque. 5000 salariés le contactent chaque année dont 1000 cas de placardisation, affirme le reportage. Pour lui, c'est une "méthode de management". "Ne pas donner du travail tous les jours, demander aux salariés que l'on ne vous parle plus, ne vous faire participer à plus aucune réunion... C'est tout simplement parce qu'on a décidé d'avoir votre peau, que vous ne faites plus l'affaire. Vous devez partir de l'entreprise le plus vite possible au moindre coût."

"S'adapter ou partir"

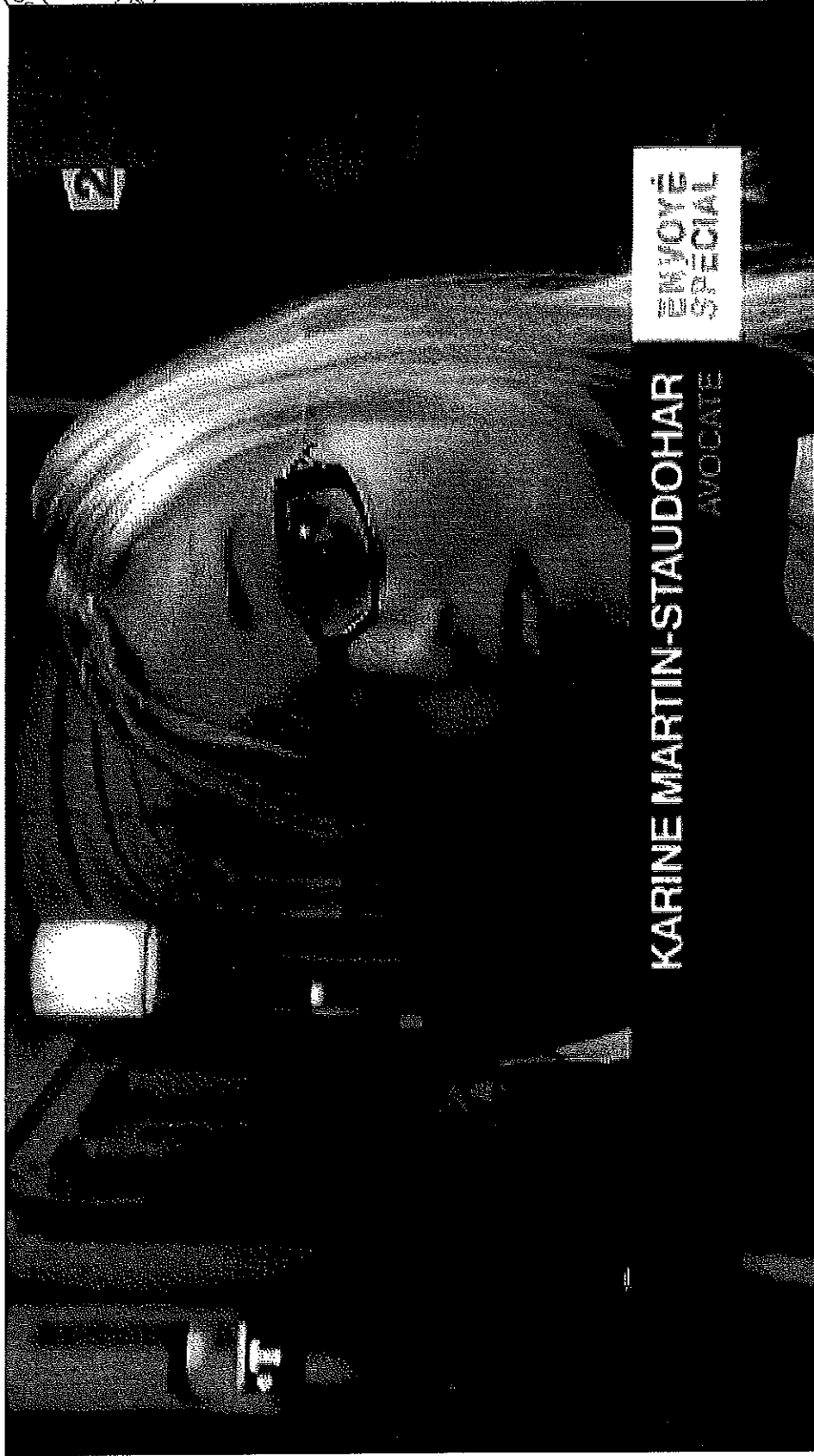
Comme l'explique Xavier Lochum, avocat de Michel, le troisième témoin du reportage isolé dans son poste à la blanchisserie de l'hôpital de Metz, prouver la mise au placard est un exercice difficile. "Cela se passe dans le huis-clos de l'entreprise et d'une manière qui n'est pas ostensiblement publique", commente-t-il.

Le reportage interroge un autre intervenant, ancien manager spécialisé en gestion de carrière. Plus distant sur le sujet, il estime de son côté que les torts sont "souvent partagés". "C'est un manque de courage du salarié qui n'ose pas affronter des choses qui sont difficiles et donc le changement. [Mais c'est aussi un manque de courage] du manager, qui n'ose pas affirmer à son collaborateur en face-à-face qu'il y a un problème et qu'il faut que quelque chose change, que l'entreprise a changé et qu'il doit s'adapter ou partir." Une alternative à laquelle la seule réponse semble souvent être l'inertie... et la souffrance.

Deux autres sujets complètent le thème. L'un d'eux, intitulé "Mon patron préfère les blancs", filmé en caméra cachée, montre les dérapages racistes d'un chef d'entreprise qui lance à son employé, Mustafa: "Je n'aime pas les Arabes". Une autre violence beaucoup plus directe cette fois.

Consultez des milliers d'offres d'emplois :

Intitulé du poste



ENJOYÉ
SPECIAL

KARINE MARTIN-STAUDOHAR
AVOCATE

