

## **Charte sur le harcèlement moral**

L'article L 122-51 nouveau du Code du Travail impose au Chef d'Entreprise de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Toute situation de harcèlement moral, résultat des agissements d'un individu ou d'un mode de management, est fortement préjudiciable aux intérêts de l'entreprise et de ses salariés. Les parties signataires de la présente charte soulignent qu'au-delà de la dimension individuelle du harcèlement, il faut aussi prendre en compte les responsabilités collectives conduisant à ces situations.

Les parties signataires de ce document s'engagent à agir en synergie de réflexion, d'action et de moyens afin de prévenir toute démarche susceptible de créer des situations favorables au développement d'actes répondant à la définition d'un harcèlement moral.

Les parties indiquent que, par exemple, les agissements suivants peuvent être des éléments constitutifs d'une présomption de harcèlement moral :

- Supprimer toute communication directe
- Faire obstacle à la capacité d'expression des salariés
- Isoler et mettre à l'écart un salarié
- Brimer un salarié en lui confiant volontairement des tâches inutiles ou dégradantes,
- Déconsidérer un salarié auprès de ses collègues et de sa hiérarchie
- Discrediter un salarié dans son activité professionnelle
- Pousser un salarié à la faute
- Porter atteinte à la santé physique et mentale d'un salarié

L'employeur est responsable de la politique globale de management de l'entreprise. A ce titre, il s'engage sur les éléments suivants pour éviter tout comportement qui pourrait entraîner une situation de harcèlement moral :

- chaque salarié est doté des accès lui permettant la recherche, l'échange, la transmission d'information au sein de l'entreprise
- les responsables de management, chargés de l'animation d'une équipe, bénéficient d'une formation sur les relations et la législation sociales avec une intervention spécifique sur le harcèlement moral.
- Les responsables d'unité des Sites et du Réseau récemment nommés recevront cette formation de manière prioritaire
- Le système de prises de décisions est formalisé (organigramme, définitions de fonctions, délégations).
- La Direction de la Caisse Régionale, responsable civilement et pénalement, prend les dispositions qu'elle estime nécessaires lorsqu'un cas de harcèlement moral est porté à sa connaissance. Elle entend le salarié présumé victime de tels agissements et la/les personnes(s) mise(s) en cause. Le salarié pourra être assisté d'une personne de son choix appartenant au personnel de la Caisse Régionale.

Elle pourra, à sa seule initiative, faire procéder à une enquête par les moyens et voies qu'elle décidera.

### **Rôle des organisations syndicales**

Lorsqu'un délégué syndical titulaire fait part d'une situation qu'il estime assimilable à du harcèlement moral, la Direction de la Caisse Régionale recevra des représentants de

cette organisation syndicale, dans un délai de 15 jours pour prendre connaissance des faits, documents, témoignages...et toutes informations utiles pour apprécier cette situation.

La Direction, après échanges avec ces représentants, pourra prendre toutes décisions qu'elle estimera nécessaire.

Les délégués syndicaux et la Direction se tiendront informés de l'évolution du dossier.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, les dispositions du règlement intérieur sur le harcèlement moral, ainsi que les attributions spécifiques prévues par les textes des Délégués du Personnel et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Les parties signataires invitent le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail à se doter de quelques indicateurs pour suivre ce sujet.

-----

Le présent document élaboré après concertation avec les organisations syndicales et approuvé par les signataires sera diffusé à l'ensemble du personnel.

Fait à Troyes, le 12 octobre 2004

Le Directeur Général de la CRCAM

de CHAMPAGNE-BOURGOGNE

Jean-Michel OZOUX

Pour le Syndicat CFDT

Johnny BERVA

Pour le Syndicat SNECA-CGC

Michel LEMOINE

Pour le Syndicat SNIACAM

Lionel MANCHIN