



# Harcèlement et maltraitance

## Omerta et loi du silence...

La section syndicale Ouestmédias-com CGT apporte son soutien entier et total au SNJ à la suite de la diffusion de son tract, vendredi 21 juin, intitulé : « Harcèlement, épuisement, une jeune collègue quitte l'entreprise ».

A travers ce tract, nos camarades du SNJ illustrent une situation très grave, qui est aussi l'aboutissement de situations dégradées, et d'une gestion arbitraire et irresponsable des carrières à la Rédaction.

Nombreux sont les cas de souffrances de salariés dans les rédactions extérieures, liés à une gestion humaine inappropriée, à des parachutages inadaptés et à de la maltraitance managériale.

Dans notre tract du 22 octobre 2018, intitulé « N'ayez pas peur, ne vous taisez plus », nous avons de notre côté « taper du poing sur la table » pour exiger de la direction qu'elle mette un terme aux situations de souffrance au travail. Alors pourquoi cela perdure ?

Que fait la Rédaction en chef face à ces cas de souffrance ? RIEN. Car sinon, les instances représentatives du personnel ne seraient pas obligées de renouveler leurs signalements et leurs alertes.

Dans leur réponse au SNJ, faite à un petit cercle bien choisi, la direction générale et la Rédaction en chef précisent, entre autres : « Avant de mettre en cause quelque responsable hiérarchique que ce soit pour sa « gestion calamiteuse », il semblerait normal, qui plus est venant de journalistes soucieux du contradictoire, de prendre contact avec les personnes concernées. »

Hypocrisie et manipulation. Car c'est bien ce que nous faisons et ce, par la voie officielle depuis de très et trop nombreuses années. Malgré nos multiples interventions, assorties d'injonctions de l'inspection du travail, les récidives s'amplifient. La haute hiérarchie aurait donc un intérêt à laisser perdurer ces situations, voire si nous voulions être cyniques, à les accentuer ? Quelle considération pour les victimes ?

Quels moyens ont à disposition les cadres dans les rédactions pour apaiser ces situations de dégradation ? Peu, face à cette gestion, quand on leur demande d'avoir le doigt rivé sur la couture du pantalon, de mater les mauvais esprits, et d'appliquer des politiques souvent inapplicables.

Quelle autonomie de gestion à la DRH ? Aucune à notre sens face à cette « principauté » intouchable comme le soulignait notre ancien médecin du travail. Est-ce normal ?

Il reste que le Code du travail est très clair sur la question de l'obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité de ses salariés (art. L 4121-1). Une obligation de résultat qui, si elle n'est pas respectée, peut le conduire à rendre des comptes devant la justice.

Nous invitons donc tous (toutes) les salarié(e)s qui se trouveraient dans des situations qu'ils ou elles jugent inacceptables de nous les signaler. Ne restez pas seul(e)s. Vous pouvez compter sur nous.