



Harcèlements, agissements sexistes : tolérance zéro ? DU FLAN !



« Selon que vous serez puissant ou misérable, les jugements de cour vous rendront blanc ou noir » : la CGT vous le dit, La Fontaine n'aurait pas été dépaycé à France Télévisions.

Nous comptons désormais suffisamment de cas pour affirmer que la direction de notre entreprise a bel et bien instauré une politique à deux vitesses concernant le harcèlement moral, sexuel, les agissements sexistes, la maltraitance... bref, la violence interne.

Vous êtes un manager zélé, vous avez des amis puissants, alors rassurez-vous, vous pouvez humilier, insulter, menacer le personnel, vous n'aurez rien à craindre, le courroux de la direction ne s'abattra pas sur vous. Allez, au pire, pour la forme, vous devrez suivre une petite formation, un coaching, être chargés d'une mission sur mesure ou bénéficier d'une mutation.

En revanche, si vous êtes un salarié lambda, vous serez lourdement sanctionné voire licencié, même s'il n'y a pas de preuves contre vous.

Le nouveau dispositif, unilatéralement mis en place l'an dernier par la direction des ressources humaines, devait soi-disant éviter de reproduire les erreurs de feu la LDH (ligne directe harcèlement). Que nenni ! La direction continue à agir en toute opacité via des cabinets d'avocats, avec des enquêtes arbitraires, soit à charge, soit à décharge, c'est selon, très courte ou très longue, en fonction du profil du mis en cause ou de la victime.

Alors que tous les experts en sociologie du travail encouragent les employeurs à travailler avec les référents harcèlement des CSE, notre direction refuse toute collaboration avec ces élus du personnel, et pour cause : sous le regard d'un contre-pouvoir, elle ne pourrait pas agir de manière aussi discrétionnaire et inique, elle ne pourrait pas choisir à sa guise qui elle épargne et qui elle condamne.

Face à ce constat grave, la CGT exhorte les salariés à ne plus saisir le dispositif anti-harcèlement de la direction. Si vous souffrez de violences internes, si on porte atteinte à votre dignité, vos droits, votre santé, **nous vous invitons à saisir le référent harcèlement de votre CSE, ou tout autre élu du personnel qui pourra en parler avec lui.** Avec votre autorisation, l'un ou l'autre pourra alors, conformément à L'article L2312-59 du Code du Travail, lancer un droit d'alerte qui obligera la direction à organiser une enquête conjointe (élu/employeur).

Une alerte pour « atteinte aux droits des personnes » peut se traiter en toute discrétion, mais contrairement au dispositif de la direction, vous êtes assurés de la transparence de l'enquête et de son objectivité qui seront garanties par le regard croisé de la direction et de l'élu. C'est bien cette équité qui a été voulue par le législateur.

Pour toute question, vous pouvez aussi joindre la Ligne Santé CGT via les permanences de nos élues également référentes harcèlement, ou par mail : alertesantecgftv@gmail.com ou Rabéa Chakir-Trébosc - **06 81 95 26 19** ou Karine Cévaër - **06 08 57 86 52**.

Paris, le 28 avril 2025