



PHOTO 123RF

LCL Mon Contact Marseille

Les élus AS, CFDT, FO, SNB et STC

ont exercé un droit d’alerte pour « danger grave et imminent »

TRACT Intersyndical, LCL Méditerranée

Un CSE Extraordinaire s’est tenu ce 18 mai, « LCL Mon Contact Marseille » en était le seul sujet.

Comme vous en avez certainement entendu parler, LCL Mon Contact Marseille traverse une période très trouble, du fait des conditions de travail dégradées pour ses salariés.

Les élus AS, CFDT, FO, SNB et STC de Méditerranée, ont exercé un droit d’alerte pour « **danger grave et imminent** » tant la situation devenait intenable.

Après que, dans un 1er temps, la direction ait minimisé les remontées inquiétantes de nombreux collègues du centre qui ont eu le courage de témoigner leur mal-être, les élus de la Méditerranée, toutes Organisations Syndicales confondues, ont exigé la mise en place d’une expertise menée par un cabinet extérieur. Les services de l’Inspection du Travail ont également été saisis du sujet. Leurs analyses sont révélatrices de profonds dysfonctionnements impactant les conditions et l’ambiance de travail sur LCL Mon Contact Marseille.

Le rapport d’expertise est accablant...

Il est fait état des conditions de travail de nos collègues largement dégradées : les conseillers ont évoqué notamment le fait de se sentir « déconsidérés » par la Direction les laissant travailler dans des locaux en piteux état. Nous avons pu constater la résilience dont ont fait preuve nos collègues pour venir chaque jour travailler dans ces conditions.

Mais ça, ce n’était que la partie émergée de l’iceberg...

Dès la page 74 du rapport d’expertise élaboré par le Cabinet Aequitis, expert auprès des CSE, il est fait état, entre autres, de : « *Un management inapproprié et maltraitant... Un dénigrement des personnes qui porte atteinte à la dignité... Du dénigrement à de la discrimination envers les femmes... Des dénigrements d’ordre physique, vestimentaire et portant sur les choix de vie... Un comportement autoritaire et une pratique de l’humiliation publique... Des relations de cooptation et d’alliance au sein de LCL*

Un management maltraitant a eu de nombreuses conséquences sur l’état du collectif de LCL Mon Contact

MC... Un mélange des genres entre la vie professionnelle et personnelle... Une relation d’emprise... Des retours d’entretien qui remplissent le tableau clinique du

harcèlement moral (INRS)... Une management pathogène qui a des conséquences sur la santé physique et mentale des salariés... »

Les experts ont également conclu à : « *L’absence d’un système de prévention efficace du harcèlement et des RPS... Une situation qui n’a jamais été évaluée à son juste niveau de gravité... Un processus d’enquête trop long à se mettre en œuvre... Des biais rencontrés dans l’étude des alertes... Une situation à la gravité sous-estimée...* »

Mais alors pourquoi les salariés n’ont-ils rien dit avant ? Pourquoi ont-ils tout accepté ?

Certainement pour les mêmes raisons qui font que vous n’osez pas toujours nous parler lorsque nous passons vous voir en agence ou dans vos services. Parce qu’ils avaient peur. Peur des représailles. Peur d’être montrés du doigt. Peur que ce soit encore pire après...

En résumé, ce que vous nous dites à chaque fois que l’on vous propose d’intervenir pour dénoncer une situation professionnelle anormale que vous vivez au quotidien.

Conséquences d’un management pathogène

Pourtant, un « management pathogène » n’est jamais sans conséquences sur la santé des salariés.

Parmi les principaux symptômes, il est usuel de retrouver :

- Des **troubles fonctionnels** (fatigue, nervosité, troubles du sommeil...),
- Des **troubles psychosomatiques** (amaigrissement spectaculaire, prises de poids rapides...),
- La **dépression**. La perpétuation dans le temps d’un

management pathogène peut provoquer chez les salariés un sentiment de dévalorisation, de culpabilité de ne pas avoir été à la hauteur des objectifs... souvent inatteignables ou à quel prix, de perte d’intérêt pour leurs proches et pour la vie en règle générale. Dans ces situations, les risques suicidaires ne sont pas à exclure,

- Le burnout : la maltraitance de l’encadrement génère du stress et de l’anxiété qui, conjugués à une pression cons-

tante et contre-productive sur les résultats, peut conduire les personnes concernées jusqu’au burnout.

« *Par ailleurs, les situations de violence managériale caractérisée constituent de véritables traumatismes qui laissent des traces pouvant aller jusqu’au stress post traumatique, c’est-à-dire la permanence des effets du traumatisme sur le psychisme comme des Flash-Back, des cauchemars* » (extrait du rapport). ■

TRACT Intersyndical, LCL Méditerranée

Alors oui, c’est difficile de dénoncer... C’est très difficile d’avoir le courage d’évoquer une situation difficile qui nous met extrêmement mal à l’aise.

Concernant LCL Mon Contact de Marseille, le manager au comportement inacceptable ne fait désormais plus partie de l’entreprise et tous les salariés de ce service vont pouvoir se reconstruire, même si cela ne pourra se faire du jour au lendemain.

Un nouveau Directeur a été nommé et un cabinet externe va l’aider à rétablir un climat apaisé sur le Centre. La tâche est ardue mais nécessaire.

Le harcèlement, si on n’en parle pas, ne s’arrêtera pas. Il n’y a pas de petite maltraitance. Chaque situation inappropriée est condamnable et doit être stoppée dès le début.

Tous les représentants du personnel sont à vos côtés pour vous entendre, vous écouter et vous épauler si vous subissez une situation de maltraitance professionnelle.

Alors, ne subissez plus ! Agissons ensemble !

Alertez-nous, libérez votre parole !

Parce que le système de prévention des risques a montré des failles, nous avons demandé à la Direction de le revoir, **avec les élus du CSE**, ainsi que le circuit d’alerte, afin de fluidifier la procédure et également mieux protéger les lanceurs d’alertes.

Nous demandons que les enquêtes soient faites, **dès les premiers signes, avec les élus**, afin de pouvoir être plus

Le harcèlement, si on n’en parle pas, ne s’arrêtera pas !



Photo 123RF

justes, neutres et objectifs. Nous demandons à la direction de tout mettre en œuvre pour rétablir la confiance en l’entreprise pour tous ces “salariés-victimes”, de dénoncer et de sanctionner les managers “toxiques” en fonction de leurs manquements. ■

« *Le courage, c’est ce qu’il faut pour se lever et parler ; le courage est aussi ce qu’il faut pour s’asseoir et écouter* »

W. Churchill



Vos élus LCL en Méditerranée
sont là pour vous écouter et vous aider

