



SYNDICAT FRANCIEN  
COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# HALTE AU HARCELEMENT A LA POSTE!

Bon à savoir :  
Les videos utiles



Ça nous change la vie :  
harcèlement moral  
au travail...



Comment identifier  
une personnalité  
manipulatrice?



Témoignage d'une  
personnalité artistique

Nos amis québécois...  
Ils sont en avance...



Situation de harcèlement  
au travail puis analyse.  
Le site web vaut le détour  
<http://www.cnt.gouv.qc.ca/>

## LES SYMPTÔMES (liste non exhaustive)

Vous avez la boule au ventre en arrivant au travail?

Vous avez perdu votre motivation et votre ambition au sein du groupe à cause du management dégradé et déséquilibré que vous subissez?

Vous recevez ou entendez régulièrement des remarques vexatoires, méprisantes, infantilisantes de la part de votre hiérarchie?

On vous promet un jour le bâton, les sanctions voire le licenciement puis le lendemain une promotion, une augmentation?

Désorienté(e), vous avez du mal à comprendre la logique du comportement?

Vous ne voyez pas l'aspect accompagnement, professionnalisation, montée en compétence du management que vous recevez?

Tout cela ressemble à s'y méprendre à du harcèlement.

Comment s'en convaincre? Prenez le temps de regarder les vidéos sur Internet (QR codes à gauche ou alors tapez le titre dans un moteur de recherche video) ayant pour sujet le harcèlement moral au travail... C'est essentiel pour comprendre les mécanismes et sortir du doute de soi que produisent ces comportements destructeurs du management. On parle bien sûr des conduites répétitives et non d'un fait isolé. Attention toutefois à ne pas faire l'amalgame entre de réelles maladroites involontaires et ponctuelles avec un comportement professionnellement inadapté.

## QUE FAIT LA POSTE?

Pas grand chose hélas. Parfois un protocole de harcèlement est mis en place à la demande d'un agent, mais sans être suivi d'effet. La plupart du temps, la Poste se contente d'afficher l'article de loi sur le Règlement Intérieur. Mais quelles actions de prévention sont mises en place? Bien souvent, elle finit par régler le problème en donnant une PROMOTION au manager inadapté pour le faire changer de service, alors que les victimes se trouvent vite sanctionnées, contraintes à la démission, au déplacement de gré ou de force, voire licenciées pour insuffisance professionnelle.

C'est inacceptable et insupportable!

## QUE FAIT LA CFDT?

Elle ne cesse de dénoncer les managements inadaptés, situations connues de la hiérarchie. Mais la Poste demande des preuves, et malheureusement la seule parole du syndicat ne suffit pas.

Du coup on ne peut agir que si les salariés victimes acceptent de faire valoir leurs droits au respect humain élémentaire et à des conditions de travail décentes.

SUITE...



SYNDICAT FRANCIEN  
COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

Bon à savoir :

liens vidéos utiles

Code du travail



harcèlement moral  
au travail : textes

De l'enregistrement  
d'une conversation  
(voir section 4) :  
le juge seul décide  
de la légalité...



Imprimé Cerfa  
n°11527-02



[cfdtsf3c.org](http://cfdtsf3c.org)

## COLLECTOR CFDT n°01 HALTE AU HARCÈLEMENT A LA POSTE!

### QUE FAIRE ?

Tout d'abord, méditer sur la citation d'Albert Einstein :

**Le monde ne sera pas détruit par ceux qui font le mal,  
mais par ceux qui les regardent sans rien faire...**

Les objections sont nombreuses : 'si je parle de mon mal-être' :

- 'je risque des mesures de rétorsion, cela va aggraver ma situation',
- 'je dis adieu à ma carrière, je serai grillé(e)',
- 'le manager me dit qu'il est cul et chemise avec son n+1...!',
- 'je n'aurai pas les promotions ou augmentations promises...!',
- 'je serre les dents et j'attends qu'il parte sévir ailleurs'.

C'est exactement pour ces raisons que ce type de management, heureusement rare, perdure, parce que personne n'ose le dénoncer. Tôt ou tard, il faut cesser de courber l'échine!

La CFDT défend et accompagne tout agent qui prend ses responsabilités en la matière.

### MOYENS D'ACTION :

- règle d'or : **tout consigner par écrit**, après chaque entretien collectif ou individuel, après chaque propos déplacé, faites un historique et le cas échéant, envoyer un mail au manager en posant des questions...

Ex : *Monsieur le manager, j'ai bien pris note que vous avez dit TEL JOUR, TELLE HEURE, A TEL ENDROIT que je 'suis nul', que 'les collègues se plaignent de moi'... pouvez-vous me préciser à quoi vous faites référence? ou Vous me demandez de poser des CA au lieu des ASA auxquels j'ai droit... pouvez-vous me réexpliquer pourquoi?...*

Et bien sûr conserver toute correspondance. Demander toujours une **confirmation écrite des instructions contradictoires** ou violant la déontologie.

### D'autres moyens d'actions existent :

- appel anonyme à la cellule psychologique (*pour vider son sac*), ligne « Eléas » numéro vert **0 800 400 750** (24h/24h et 7j/7)
- appel à l'assistante sociale (devoir de confidentialité),
- appel au médecin du travail (devoir de confidentialité),
- appel au RRH de proximité,
- écrire à soutien postier, au déontologue,
- saisir le CHSCT.

Ou <http://www.souffrance-et-travail.com/> info des consultations en territoire

Muni de ces documents, la CFDT est alors en mesure de faire respecter vos droits et rappeler à l'employeur ses devoirs!

Mais le vrai moyen est le **témoignage écrit** (*formulaire Cerfa ou papier*)

### Contactez-nous!

SYNDICAT FRANCIEN COMMUNICATION CONSEIL CI

23 rue d'Alleray 75015 PARIS

Tél : 01 40 29 82 00

Fax : 01 40 29 82 10

[contact@cfdtsf3c.org](mailto:contact@cfdtsf3c.org)