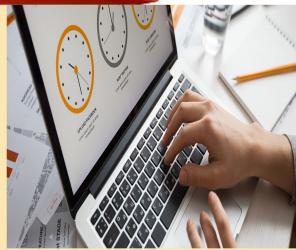




La CFDT a signé l'accord Horaires-Flex & Télétravail*



*Nouvelle Organisation du Temps de Travail

Faisant suite aux tests réalisés et après des mois de négociation, la mise en application de l'organisation du Temps de Travail (réseau) et du Télétravail (siège et réseau) est en marche sur l'ensemble du CADS.

Il s'agit d'un déploiement site par site (les agences réseau en test étant considérées comme déployées) : les élus CFDT vous invitent à une lecture de l'accord en ligne (notamment sur l'aspect flexbilité, conditions du télétravail, heures de modulation ...) et sont à votre disposition pour tout complément d'informations ou difficultés de mise en œuvre.

N'hésitez pas à nous joindre : contact@cfdt-ca-des-savoie.fr





Conseils de vos élus : Le Harcèlement moral

Tous les salariés, de l'apprenti au manager, peuvent être victime de harcèlement moral de la part d'un supérieur hiérarchique, collègue ou subordonné.

CARACTÉRISTIQUES

Des agissements répétés.

Des agissements intentionnels ou non, occasionnant une dégradation des conditions de travail.

La dégradation des conditions de travail « est susceptible » de causer un dommage au salarié soit en portant atteinte à ses droits et à sa dignité, soit par une altération de sa santé physique ou mentale, soit par la compromission

de son avenir professionnel.

Ces effets peuvent être cumulatifs ou non. Les conséquences de la dégradation des conditions de travail ne doivent pas nécessairement être avérées, mais seulement possibles.

PRÉVENTION

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral. Il doit informer par tout moyen tous les salariés de l'entreprise.

CHARGE DE LA PREUVE

Devant le Conseil des prud'hommes, le salarié victime doit « établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ». C'est ensuite à l'employeur qu'il appartient de « prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement » et de justifier sa mesure par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

HARCÈLEMENT MORAL OU PAS?

CAS OÙ LE HARCÈLEMENT MORAL N'EST PAS RECONNU CAS OÙ LE HARCÈLEMENT MORAL EST RECONNU L'employeur refusait de manière réitérée d'adapter le poste de travail Vexations et pressions à l'égard d'un salarié : reconnu comme de d'un salarié malgré les observations du médecin du travail et de lui simples observations et instructions justifiées par des insuffisances confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, ce qui en matière de résultats et d'animation des équipes. mettait en jeu sa santé Comportement agressif et dévalorisant d'un supérieur hiérarchique Employeur sanctionnant à plusieurs reprises un salarié de facon envers son équipe, qui se traduisait par des propos grossiers et injurieux. justifiée : peu importe que le salarié ait pu vivre ces sanctions Le manager déresponsabilisait son équipe et avait des pratiques comme un harcèlement, car l'employeur ne faisait qu'exercer son managériales non conformes aux valeurs de l'entreprise, se traduisant pouvoir de direction. par des propos dévalorisants, vulgaires et par l'instauration d'une mauvaise ambiance de travail au sein de l'équipe qui lui était confiée. Concernant une salariée titulaire de mandats syndicaux : critique Concernant un salarié protégé (tentative de réorganisation de son systématique de ses compétences, absence d'affectation précise pendant mi-temps thérapeutique, modification de ses tâches, autorisation de longues périodes. de licenciement): mesures justifiées par la situation économique de l'entreprise et par sa réorganisation.

Avec l'avènement du télétravail, une nouvelle forme de harcèlement a pris de l'ampleur : le harcèlement moral en ligne (mails insidieux, constants, anxiogènes...)