



Informez-vous **librement**, téléchargez
l'application **SUD Orano Recyclage**



28 juillet 2025

SUD BRISE L'OMERTA !

**Pas une semaine, pas une seule, sans que SUD ne soit informé d'un nouveau cas de souffrance au travail.
Cette spirale délétère doit cesser !**

Mal-être au travail : **N'attendez pas que votre état de santé se dégrade pour en parler !**

Sentiment d'insécurité au travail, propos déplacés, critiques, brimades, humiliations, surcharge de travail ou au contraire isolement voire mise au placard... autant de **comportements** qui n'ont pas lieu d'être sur notre établissement, qu'ils proviennent d'un collègue, d'un supérieur, ou d'un subordonné. **#illegal**

Dès lors que vos conditions de travail sont dégradées, l'employeur est tenu de réagir et doit « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Article [L.4121-1](#) du Code du travail.



Harcèlement : **Le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, est un délit ! Il est formellement interdit par le Code du travail et par le Code pénal (articles [222-33](#) et [222-33-2](#)).**

L'article [L.1152-1](#) du code du travail prévoit qu'« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

L'article [L.1153-1](#) du code du travail prévoit qu'« aucun salarié ne doit subir [...] des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés » qui « portent atteinte à sa dignité » ou créent « une situation intimidante, hostile ou offensante ». Est également considéré comme harcèlement sexuel « toute pression grave, même non répétée », exercée « dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ».

Déjà entendu sur notre site ...

« Si t'es pas content, tu peux toujours démissionner. » → **domination**
« Si tu fais grève, tu n'auras pas d'AI et tu peux dire adieu à ton évolution professionnelle. » → **chantage**
« Ça va, il ne l'a pas touchée non plus... » → **sexisme**
« Les gens qui me disent qu'ils sont sous l'eau, ça ne m'émeut pas. » → **manque de prévention**
« Tu n'as pas besoin d'aller au médical pour ça ! » → **mise en danger**
« Quand le CODIR vient, tu te tais. » → **censure**
« Si j'te dis que la terre est plate, tu dis oui ! » → **pression**
« Si tu contactes les syndicats, tu vas finir chez RH ! » → **entrave**
« Elle a eu une AI alors que la chose qu'elle ait faite de bien, c'est de pondre un gamin. »
« Si tu m'emmerdes, je te change d'équipe, je sais que ton mari est sur le même cycle, vous ne vous verrez plus ! »

Surtout, ne gardez pas ça pour vous !

« Je suis arrivée à un point où j'espérais avoir un accident de voiture pour ne pas avoir à passer une journée de plus au travail »
« J'ai alerté sur ma charge de travail... lorsque j'ai demandé de l'aide, on m'a répondu, tu n'as qu'à chercher. »
« Si je n'avais pas mes gosses, je me serais foutu en l'air ! »
« Est-ce que je dois aller jusqu'au bout (**suicide**) pour que vous compreniez que j'ai besoin d'aide ? »
« J'espère que mon médecin pourra me proposer quelque chose, j'ai peur de craquer. »
« J'ai alerté à plusieurs reprises que j'étais harcelé... on m'a alors reproché mon soit disant manque de compétences... »
« Quand j'ai exprimé mon mal-être, on m'a répondu, tu n'as qu'à ouvrir tes chakras ! »
« La hiérarchie ne m'a jamais écoutée, j'ai eu de la chance d'être soutenue par mon équipe, sans ça, je démissionnais »

Quels recours ?

Que vous soyez témoin (aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir dénoncé de bonne foi des faits de harcèlement) **ou que vous subissiez des comportements inappropriés de la part d'un collègue, d'un supérieur ou d'un subordonné**, surtout, ne gardez pas cela pour vous, n'hésitez pas à :

- **Parler de vos difficultés à vos collègues,**
- **Contacter une assistante sociale,**
- **Faire une alerte** auprès du Service de Prévention et de Santé au Travail,
- **Contacter le Service de Prévention et de Santé au Travail** (médecin et/ou psychologue du travail), les échanges avec le service de santé au travail sont confidentiels dans leur contenu - le médical peut par contre sans fournir d'éléments préconiser une mobilité, un meilleur aménagement de poste, un suivi etc.),

- **Contacter votre médecin traitant,**
- **Contacter un représentant du personnel (démarche très importante pour défendre vos droits et votre dignité).**

Malheureusement au fait de ce genre de situations, sachez que SUD vous accompagne, vous épaula et vous conseille au mieux dans toutes vos démarches afin que vous retrouviez de la sérénité au travail.

Afin de vous aider au mieux, nous prenons conseil auprès de nos avocats afin que nos démarches soient les plus efficaces possibles. Nos échanges sont purement confidentiels.

Nous déplorons qu'il n'existe de référent que pour le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. **Contactez-nous.**

Toute tentative d'empêcher ou de décourager une démarche de signalement ou de recours à un représentant du personnel constitue une entrave grave à la prévention des risques psychosociaux (RPS), et un manquement manifeste à l'obligation légale de protéger la santé physique et mentale des salariés ! (L.4121-1 du Code du travail)

Important !

Si votre médecin vous prescrit un arrêt de travail à cause de souffrances liées au travail, **demandez à ce que soit cochée la case « en rapport avec un accident du travail ou une maladie professionnelle »**. Pourquoi ? Parce que si c'est le travail qui vous rend malade, **cela doit être reconnu comme tel**.

Ensuite, sachez que cela a également **un impact financier** puisqu'un arrêt lié au travail **ne vous fait pas perdre d'argent sur vos montants de primes participation et intéressement**, et **vous n'êtes pas limité aux trois ans d'indemnités journalières**.

Les obligations de l'employeur :

Dès qu'il a connaissance d'un risque, **la Direction se doit d'agir immédiatement**.

- **Enquêter.** La Direction doit lancer une enquête interne pour évaluer la réalité des faits.

- **Mettre fin à la situation dangereuse.** La personne mise en cause doit être écartée (mise à pied conservatoire).

Réalité constatée trop souvent sur le terrain, écartier la victime pour dissimuler le harceleur n'est en aucun cas la solution et cela ne protège en rien les futures victimes, il s'agit là d'un manque de prévention.

- **Mettre en place des plans d'actions collectifs.**

Une réorganisation du service ou la mise en place de formations managériales doivent être établis.

- **Actualiser le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUERP).** Toute nouvelle situation à risque doit y être intégrée.

- **Accompagner et protéger les salariés concernés.** Cela implique la mise en place d'un soutien psychologique, de faciliter l'accès au médecin du travail, de respecter la confidentialité et de prévenir les représailles.

En cas d'alerte, la Direction doit agir immédiatement et durablement ! L'inaction constitue une faute inexcusable reconnue par les tribunaux.

Compte tenu des facteurs de risques psychosociaux (RPS) constatés quotidiennement dans notre établissement, notre inquiétude est particulièrement forte. **SUD n'hésitera jamais à alerter le service médical et la Direction dès qu'une situation l'exigera et veillera à ce que ces alertes soient prises très sérieusement.**

Les salariés aspirent seulement à exercer leur travail sereinement, dans un environnement bienveillant et avec les moyens humains et matériels nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Si vous vous sentez en difficulté au travail, surtout, n'hésitez pas à nous contacter.



La Hague : contact au 06.03.17.05.15 ou 06.75.38.74.79 ou via sud.anc.lahague@gmail.com

Melox : contact au 06.45.03.84.73 ou via sudmelox@gmail.com

Site internet : www.sud-orano-recyclage.fr