

La peur doit changer de camp...

Avril 2022 – IL – DO Antilles Guyane

► La petite histoire...

Fraîchement arrivé au sein d'une Direction, un manager haut placé se permet ouvertement et devant l'ensemble de ses collaborateurs de faire une remarque à l'une de ses subordonnées sur sa poitrine. Mieux, il lui précise que pour obtenir une mobilité, il faudra être très gentil avec lui...

La salariée a été choquée par ses propos dégradants devant ses collègues masculins hilares. Pendant des mois, elle se taira, malgré les informations transmises par son N+1 pour effectuer un signalement dans Anoo (harcelement.violenceautravail@orange.com).

La peur au ventre et craignant les conséquences et les représailles de son N+2 si elle dénonçait, elle n'ira pas au bout de la démarche, n'ayant aucune confiance dans le système mis en place par l'entreprise pour lutter contre le Harcèlement sexuel et agissements sexistes.

► Agissement sexiste, de quoi s'agit-il ?

Un agissement sexiste se manifeste par des blagues et des commentaires sexistes, des incivilités et marques d'irrespect portant sur l'apparence physique d'une personne.

► Quels sont les impacts sur la victime ?

Les impacts selon l'ANACT*	Les syndromes
Les impacts physiologiques et physiques	Anxiété, dépression, insomnies, perte de confiance, agressivité, isolement, addiction, tentative de suicide
Les impacts sur le travail	Détérioration des conditions de travail, absentéisme, retard, déconcentration, mutation, refus de promotion, mise au placard
Les impacts sur la vie personnelle	Difficultés avec les enfants, le conjoint, l'entourage
Les impacts sur le collectif de travail	Ambiance de travail dégradée, clivage entre salariés, absence d'entraide, anxiété, stress des témoins
Les impacts sur l'entreprise	Atteinte de l'image, démotivation des salariés, perte des talents, baisse de la performance, contentieux, qualité de vie au travail amputée

*Anact : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Que dit la loi ?

La loi condamne depuis 2012 tout harcèlement sexuel ([l'article L. 1153-1 du code du travail](#), et suivants.)

Et depuis le 31/03/2022 la loi Santé au travail complète cet article en y ajoutant le mot « sexiste ».

Désormais, le harcèlement sexuel est défini : "par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante."

► Que se passe-t-il chez Orange ?

Orange dit être engagée dans la prévention, la détection et le traitement des situations de harcèlement sous toutes ses formes, sexuel ou moral, de sexisme et de violence au travail, en cohérence avec sa politique santé sécurité et qualité de vie au travail. [Information Disponible sur Anoo](#)

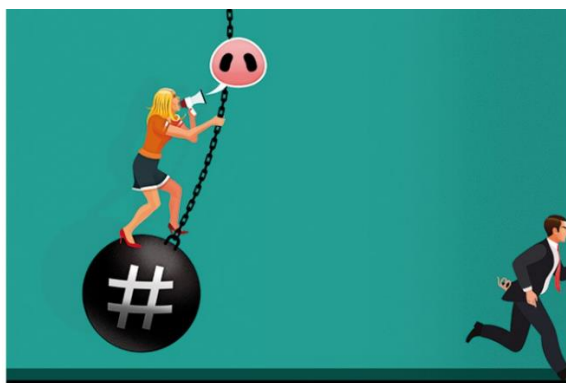
Pour autant sur le terrain, c'est loin d'être la réalité en particulier aux Antilles-Guyane.

Histoires étouffées, passées sous le radar, la Direction Antilles Guyane est loin de vouloir faire appliquer la tolérance zéro sur ce sujet.

Un exemple parmi tant d'autres, la Direction **a laissé faire pendant des années** les agissements de l'un de ses membres de Codir, en Guyane, afficher des posters à caractère pornographique dans son bureau...

La CFE-CGC rappelle que le harcèlement sexuel « d'ambiance » est également puni par la Loi.

Le cadre législatif s'est également enrichi d'un nouvel article, [L. 2315-32 du code du travail](#), définissant le rôle d'un "réfèrent harcèlement sexuel" nommé par chaque CSE.



Le poste de réfèrent CSE Lutte contre le Harcèlement sexuel et agissements sexistes (HSAS) toujours vacant

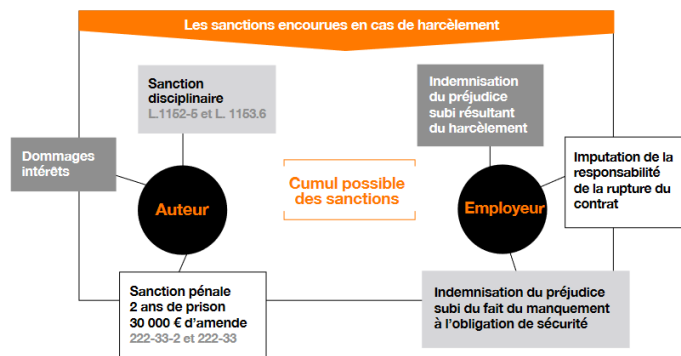
À la suite de la démission du réfèrent CSE HSAS Antilles Guyane il y a quelques mois, la CFE CGC a proposé en CSE la candidature d'un réfèrent sur chaque territoire pour favoriser la proximité et pour répondre au manque de moyens accordés pour cette mission.

La Direction a refusé notre proposition au motif que le réfèrent CSE devait l'être pour toute la DOAG. Or il est possible pour une entreprise d'accéder à des dispositions plus favorables que la loi.

A ce jour, ce poste est toujours vacant.

Malgré les nombreuses demandes de la CFE-CGC adressées à la Direction afin qu'elle se mette en conformité avec la loi Santé au travail et avec son règlement intérieur, force est de constater que ce sujet ne fait pas partie de ses priorités et que nos territoires sont [les seuls d'Orange à n'avoir aucun réfèrent CSE HSAS](#). (cf listes des référents nationaux)

► **Quelles sanctions encourues ?**



Vous avez toujours la possibilité d'agir, **même des mois** après les faits.

► **Que faire en cas de situation de HSAS ?**

Mémo salarié et manager en cas de violence externe		
	Que fait le salarié ?	Que fait le manager ?
1	Prévient son manager ou la RH	Prévoit un entretien avec la victime dans les + brefs délais
2	Se retire de la situation et se met en sécurité	Propose à son collaborateur de l'accompagner pour déposer plainte
3	Prévient le réfèrent HSAS	Déclare l'accident du travail et active le pôle juridique
4	Porte plainte accompagné de son manager, le cas échéant	Propose à son collaborateur de prendre rdv avec le médecin du travail
5	Consulte son médecin	Réunit son équipe pour parler de l'agression et en rappeler la procédure (avec l'accord de la victime)
6	Demande une visite auprès du médecin du travail	Prépare le retour de son collaborateur à son poste de travail (rdv médical, entretien..)
7	Peut et a le droit d'en parler (médecin du travail, assistante sociale etc...)	A aussi le droit d'en parler (médecin du travail, assistante sociale etc...)

Vous êtes témoin d'une telle situation ? Sachez que **vous êtes protégé.es**, selon les dispositions du Code Pénal et du code du Travail.

► **Que propose la CFE-CGC pour aider les salariés ?**

Des membres de notre organisation syndicale sont là pour vous conseiller et vous accompagner (cf. bandeau ci-dessous)

Bon à savoir : tous les adhérents de la CFE CGC peuvent bénéficier, sous condition, d'un accompagnement par un avocat.

Vos correspondants

- 971 Alexandra Salibur 06.90.75.05.50 | Lucie Janczak 06.90.50.70.30
- 971 (Saint Martin) : Jennifer Puech 06.90.51.92.15
- 972 Régine Prudent-Gratien 06.90.35.01.47
- 972 Nathalie Laurencin-Felicia 06.96.32.62.21
- 973 Marie Loret 06.94.42.77.01
- Jean Marc Dartagnan 06.89.10.01.12



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

