

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail, où sont présents, combinés ou non :

- Du stress : déséquilibre entre les contraintes et les ressources
- Des violences externes : insultes, menaces, agressions par des clients, fournisseurs, ...
- Des violences internes : conflits, harcèlement moral ou sexuel entre salariés



Conséquences :



Pour les salariés :

- Insomnie
- Angoisse
- Épuisement
- Dépression
- Peur d'aller au travail
- Conduites addictives
- Tendance suicidaire

Pour l'entreprise :

- Absentéisme
- Turnover
- Perte de productivité
- Dégradation des relations
- Désorganisation
- Atteinte à l'image de l'entreprise



Pour les situations urgentes de violence, des réponses rapides doivent être proposées, aux salariés en difficulté.

RESSOURCES

En entreprise :

- Employeur, ressources humaines, supérieur, délégué syndical, collectif de travail, ...
- Représentant du personnel
- Le Comité Social et Économique (CSE)
- Le référent de lutte contre le harcèlement

Les principaux partenaires institutionnels qui peuvent être sollicités

- Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises - AISMT36
- Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail - CARSAT
- Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités - DREETS
- Le Défenseur des Droits
- Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail ANACT-ARACT
- Les partenaires sociaux
- Les consultants spécialisés

Contactez nous

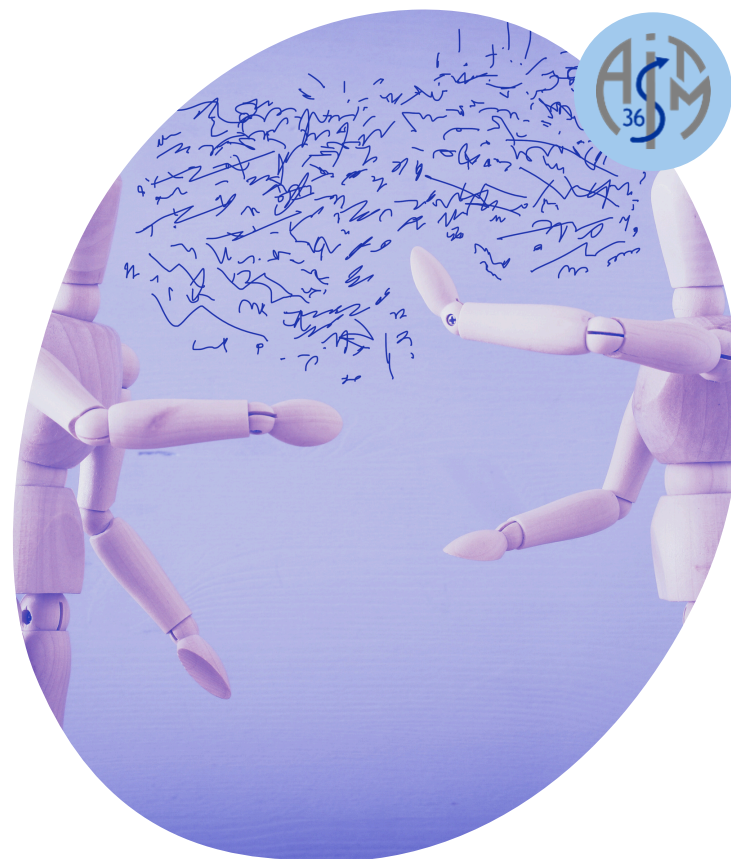
02 54 29 42 10



Zone des Chevaliers
17 rue Oscar Niemeyer
36 000 CHATEAUROUX



service-sante-travail@aismt36.fr



VIOLENCES INTERNES HARCÈLEMENT - CONFLIT

Fiche conseil

Salariés

Document réalisé par votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises et mis à jour en 2024



<https://www.aismt36.com>



VIOLENCES INTERNES

Conflit

Une situation opposant deux parties

- Origine = désaccord
- But = avoir raison
- Souhait = arbitrage



Harcèlement Moral

Des agissements répétés qui entraînent une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible :

- de porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- d'altérer sa santé physique ou mentale,
- ou de compromettre son avenir professionnel.



Harcèlement Sexuel

Se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est aussi assimilé au harcèlement sexuel, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.



QUE FAIRE ?

VICTIME

- Ne pas rester isolé, chercher une écoute
- Désamorcer si possible la situation, par le dialogue
- Dire non, stop !
- Commencer à rédiger un écrit détaillé
- Se faire conseiller et aider

ACCUSÉ À TORT

- Désamorcer si possible la situation, par le dialogue
- Rester factuel, apporter des éléments de preuve
- Clarifier la situation avec la hiérarchie, RH, CSE, ...
- Chercher une écoute et se faire conseiller
- Se protéger, constituer une défense

TÉMOINS

- Au moindre doute, demander au salarié en difficulté, s'il souhaite de l'aide
- Si possible, faire diversion ou s'interposer
- Impliquer d'autres témoins
- Signaler les faits et/ou accompagner la victime

EMPLOYEUR

- Prendre en compte la souffrance des salariés
- Analyser la situation, être factuel
- Désamorcer si possible, par le dialogue et rappeler les règles
- Adopter une approche globale du problème et engager une démarche de prévention