



MA CHALONS EN
CHAMPAGNE

Syndicat Local **FO Justice** de la Maison d'Arrêt de Châlons en Champagne

NON À LA CONTRAINTE ET AU HARCÈLEMENT !

De plus en plus, la direction tente d'imposer à certains d'entre nous d'effectuer des tâches qui ne relèvent pas de notre fiche de poste, en remplacement d'un collègue absent, en congé, en arrêt ou simplement non pourvu.

Cette pratique n'est **pas une simple « entraide »** : C'est une **contrainte** et, lorsqu'elle est répétée, pressante ou assortie de menaces (reproche, pression hiérarchique, mise en cause de la conscience professionnelle...), elle constitue un **harcèlement moral**.

Définition du harcèlement morale

Le harcèlement moral désigne la répétition d'agissements, propos ou comportements qui ont pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail du salarié. Ces actions doivent être susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral au travail est délit, interdit par le Code du travail en son article L1152-1 et condamné par le Code pénal en son article 222-33-2 (les définitions posées par les deux textes sont similaires).

Faire peser sur un salarié la charge de travail d'un autre sans organisation, sans moyens, sans compensation et sous pression relève de ces agissements.

Les conséquences pour les agents

Pour la victime de harcèlement au travail, les comportements fautifs du présumé harceleur risque d'avoir pour conséquence la dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, de compromettre son avenir professionnel par une surcharge de travail et un trop plein d'épuisement, des risques d'erreur et de mise en cause individuelle, de déstabilisation de l'équipe et division entre collègues, etc...

Nous ne devons pas accepter que l'absence d'agents formés se traduise par la souffrance des autres. Même si notre direction ni voit pas de problèmes et se permet de ce type de pression mentale moyenâgeuse !

Que faire concrètement pour les personnels ?

Vous pouvez poliment mais fermement par écrit (mail ou courrier) en rappelant que la mission n'est pas de votre ressort, surtout pensez à conserver les mails, les ordres oraux (noter date, heure, interlocuteur), les témoignages et contacter vos représentants du personnel.

Madame la directrice, nous exigeons l'arrêt immédiat des pressions pour obliger un agent à assurer une mission non dévolue, le respect strict des fiches de poste et des qualifications.

**Ensemble, refusons d'être les variables d'ajustement de l'organisation du travail !
Défendons notre santé, notre dignité et nos conditions de travail.**

**La solidarité est notre force.
FO justice est et restera à vos côtés.**

SLPFO MA CHALONS EN CHAMPAGNE

1 Rue Jaques Songy
51100 Châlons en Champagne

A Châlons en Champagne le 12/10/2026

