

À l'issue de négociations longues et denses, l'accord visant à prévenir et agir contre les violences dans l'entreprise a été **signé par toutes les organisations syndicales** sol, PNC et PNT, traduisant ainsi une volonté commune de chasser hors de nos murs un certain nombre de comportements mettant en souffrance des collègues et nuisant à la cohésion de notre collectif de travail.

Un accord signé à l'unanimité, le fait est assez rare pour être souligné !



L'accord précédent, à l'usage, a montré des insuffisances. Force Ouvrière a participé à ces négociations avec détermination et ambition.

Les situations de violences au travail sont multiples et compliquées, un accord ne peut pas tout prévoir et tout encadrer. Nous avons émis quelques réserves que nous comptons bien voir levées à l'occasion des prochains comités de suivi.

Il est nécessaire de rendre à ces comités de suivi l'importance qui est la leur pour défendre et faire vivre les accords, sans s'interdire de les amender si cela devenait nécessaire !

En termes de formation, d'accompagnement des salariés ou encore de restitution des actions entreprises, il y a des marges de progression. Nous continuerons de défendre les améliorations que nous jugeons nécessaires sur ces items.

Notons que **les définitions des violences** dans l'entreprise se sont vues élargies et précisées. Harcèlement, violences sexistes et sexuelles mais aussi racisme, incivilités, tout le spectre envisagé par la loi figure maintenant dans l'accord.

Le rôle du référent harcèlement au CSE se voit renforcé en moyens et prérogatives. Charge à ces élus, de ne pas transformer leur mission en option clientéliste comme nous l'avons constaté dans certains cas.



La formation se voit développée, notamment pour l'encadrement parfois peu outillé pour affronter des situations compliquées.

Les AMDE et Managers Opérationnels ont failli être oubliés, mais **FO** s'est chargé de rappeler que dans de nombreux périmètres ils sont la première ligne managériale. Le calendrier de formation est lourd et s'étale sur plusieurs années. Tous les salariés devront suivre un module de sensibilisation en e-learning.



Les équipes « Qualité de Vie au Travail » seront renforcées pour permettre une amélioration et une accélération du traitement des signalements et des enquêtes. Un accusé de réception sera délivré sous 48h (ou 2 jours ouvrés) après un signalement et un délai de 10 semaines maximum sera observé entre le signalement et le résultat de l'enquête. Une cellule « de prévention et de lutte contre les violences » est créée et viendra en appui des services QVT.

L'écoute et le soutien psychologique et médical seront ouverts à toute personne impliquée dans un signalement (la personne déclarante mais aussi la personne incriminée).

L'instruction des signalements se fera à charge et à décharge et les dénonciations calomnieuses seront sanctionnées.

Prévenir et traiter les faits de violences est primordial. La santé morale et physique des salariés reste de la responsabilité de l'employeur mais tout le monde peut participer à construire un environnement de travail sain, respectueux et serein.

Au-delà des souffrances inacceptables générées, laisser se propager des incivilités ou des actes violents fragilise nos collectifs de travail.



Dans ce domaine, la prévention et la formation joueront un rôle crucial mais la volonté de tous sera déterminante.

Le plus important est de ne pas garder pour soi son mal-être !

Quels que soient les accords signés ou la volonté de l'employeur, **FO** prône de libérer la parole !

Un doute, un sentiment que quelque chose n'est pas normal ?
Confiez-vous, demandez un avis, à un collègue, à un ami, à votre manager, à un délégué...



Christophe Malloggi
Secrétaire Général

