

#01

LE COACHING : UNE
ENVIE, UN CHOIX, UNE
AIDE, UNE SOLUTION !
DOSSIER SPÉCIAL
AVEC INTERVIEW
D'ALAIN DELPECH ET
TÉMOIGNAGES



LA QVT, UNE DÉMARCHE
ENGAGEANTE OU SIMPLE
DÉCLARATION D'INTENTION ?

#02



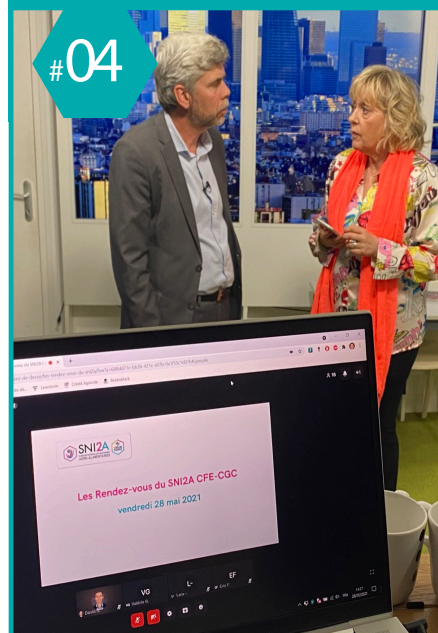
HARCÈLEMENT AU TRAVAIL -
LES REPRÉSENTANTS DU
PERSONNEL PEUVENT AIDER À
LUTTER CONTRE CE FLÉAU !

#03



HARCÈLEMENT AU TRAVAIL -
QUAND LE THÉÂTRE INTERACTIF
PERMET D'ANIMER LE DÉBAT

#04



NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent
de se mobiliser pour vous, afin de tisser
un lien toujours plus solide.

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-010

 **AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

LE COACHING : UNE ENVIE, UN CHOIX, UNE AIDE, UNE SOLUTION !

Le mot du coach



Après ma carrière professionnelle, j'ai ressenti le besoin de transmettre et soutenir mes collègues du syndicat SNI2A. Je me suis donc lancé dans une formation de coach professionnel réalisée à la Cegos : école accréditée par l'ICF. Le coaching est un outil éprouvé dans la capacité de faire avancer les personnes. Étant un membre actif du SNI2A et convaincu des avantages du coaching, j'ai proposé à Valérie l'idée de mettre en place ces séances. Le principe est d'apporter un complément de valeur à nos élus. Ils sont assujettis à un grand stress de par leur responsabilité sociale et ils se doivent d'être en pleine possession de leur moyen. Le coaching libère les énergies et les capacités de chacun. En voyant plus loin, l'idée serait de pouvoir intégrer cet avantage dans le plan d'action des ASC afin que les salariés volontaires d'un établissement puissent en bénéficier.



Le mot de la Présidente

Qu'est ce qui a fait que le SNI2A a proposé des séances de coaching à ses élus ?

Le SNI2A est un syndicat moderne à l'écoute de ses adhérents. Convaincu qu'il n'est de richesse que d'homme » nous cherchions à permettre à nos élus de franchir un cap additionnel. Désormais il est prouvé que l'outil Coaching permet de développer ses qualités personnelles, de gagner en capacité d'action et de trouver un meilleur équilibre personnel. Cela vient en complément des formations syndicales classiques. Cela doit être un vrai plus !

Qu'attendez-vous de ce type d'activité ?

D'avoir des élus bénéficiant d'une meilleure confiance en soi, d'être plus à l'aise dans les séances de négociation avec les directions. Car n'oublions pas que notre objectif premier est d'être performant dans la défense des intérêts des salariés.

9 QUESTIONS À ALAIN DELPECH !

Peux-tu nous dire quelques mots sur ta reconversion en tant que coach ?

Ma motivation prend racine sur les différents épisodes que j'ai pu vivre en tant que salarié. J'ai pu me rendre compte que la plupart des salariés de mon entreprise subissaient les modifications et réorganisations et que cela générerait beaucoup de stress pour les personnes, y compris moi-même. J'ai fait l'association d'idées, en me disant que ces épisodes pouvaient être amortis grâce à l'outil coaching.

Comment est venu l'idée de faire du coaching pour le SNI2A ?

Je suis devenu coach par volonté, en étant séduit par cette activité et l'idée de l'associer avec le SNI2A a été une discussion que nous avons eue avec Valérie et Michel il y a maintenant un peu plus de 2 ans puisque les premiers échanges datent de décembre 2018. Valérie et Michel cherchaient un service supplémentaire et original qui a la capacité de faire grandir les hommes avec un grand «H» et qui appartient au SNI2A. L'idée du coaching leur a particulièrement séduit et c'est ainsi que le dossier a commencé à vivre.

Pourquoi conseilles-tu le coaching aux adhérents du SNI2A ?

L'outil du coaching permet d'augmenter ses propres capacités et joue beaucoup sur la confiance en soi. L'idée du coaching est de traiter le sujet choisi par le coaché. Un sujet qui le ralentit ou qui occupe son esprit et qui ne lui permet pas d'être totalement libéré.

C'est un sujet choisi en amont ?

Tout à fait ! Il est libre de choisir son sujet, ce qu'on appelle en coaching « le sujet qui occupe ton dialogue interne ».

Comment se déroule une séance de coaching ?

Elle se déroule en visio et dure environ 1 heure. Le coaché a choisi au préalable son sujet. Qui peut être un sujet personnel, privé ou professionnel et sous le management du coach qui est bienveillant et sans préjugés, un dialogue s'installe sous forme de questions auxquelles le coaché va chercher à y répondre. Des questions qui ont pour but d'amener le coaché à

prendre conscience qu'il existe une meilleure voie.

De ton ressenti, comment se sentent les coachés après une séance avec toi ? Quels sont les retours que tu as ?

C'est une bonne question ! Les dernières minutes de la séance sont consacrées au ressenti du coaché. C'est-à-dire que je vais lui demander comment il se sent. Cela peut ensuite générer une deuxième séance de coaching sur le même sujet. Mais il est également possible qu'au fil de l'échange et de la conversation, apparaissent d'autres idées et sujets à traiter.

Il y a une limite de séances ?

Oui, il y a une limite. En tout cas, dans la période dans laquelle on travaille avec le coaché. Par exemple, sur un sujet, il peut y avoir deux séances. Ces dernières sont espacées entre deux semaines et un mois. Comme déjà dit auparavant, il est également possible que pendant une séance, apparaissent d'autres sujets. Ces nouvelles idées peuvent être abordées quelques semaines après, afin de laisser un temps de pause et de réflexion. Le principe n'est pas d'enchaîner les séances de coaching à fréquence très élevée.

Quelles sont tes attentes pour 2021-2022 ?

Par rapport au coaching, c'est aussi l'idée de la présentation de demain. (ndlr: Présentation orale du coaching par Alain lors du club des DS du 20 juin 2021) C'est une présentation pédagogique afin d'expliquer ce qu'est le coaching et démystifier quelques méconnaissances sur cette pratique. L'idée et mon envie est tout simplement que les gens soient curieux et aient la volonté de franchir le pas et de se dire « ma foi cela peut m'apporter quelque chose cette séance de coaching ! » et c'est déjà ça que j'espère générer demain dans l'esprit des personnes qui vont m'écouter.

Le mot de fin d'Alain Delpech !

Le coaching est donc un outil de développement personnel permettant à la personne qui suit la séance de développer ses capacités. Ne vous méprenez pas, ce n'est pas parce que vous êtes faible que vous avez besoin d'une séance de coaching mais c'est par ce que vous avez envie d'être plus fort.

Le 24 Mars dernier s'est déroulée la première journée de coaching réalisée auprès des élus du SNI2A. C'est un beau moment dans l'histoire de notre syndicat. C'est l'équipe animée par Christophe Martin et Isabelle Lose appartenant à Danone Produits Frais Force de vente qui a choisi la première de bénéficier de cet avantage. En effet n'oublions pas que la base de la relation en coaching est le volontariat des coachés ! Pendant cette journée une partie de l'équipe a bénéficié d'une séance de une heure offerte par le SNI2A. Et voici ce qui est ressorti de ces différentes séances :

Emmanuelle Conor

« Je n'avais jusque-là jamais eu l'occasion de travailler avec un coach et je vous avoue que j'avais très envie de découvrir ce qu'un coach pouvait m'apporter à moi en particulier. J'avais un peu peur que ce soit intrusif et de ne pas me sentir à l'aise. Mais pas du tout ! De façon très simple et « légère » nous avons avancé sur ma problématique et creusé mon point. »



Christophe Martin

« J'ai été complètement reboosté par mon entretien d'une heure avec ce coach. Alain a une belle expérience professionnelle dans l'encadrement ainsi qu'un engagement syndical derrière lui.

Cela se ressent, il comprend donc facilement nos problématiques. Avec beaucoup d'écoute, de bienveillance et d'empathie, sur un thème choisi par moi-même. il a su me repositionner sur mes points de force et me donner de judicieux conseils sur l'axe de développement abordé.

J'en suis ressorti beaucoup plus fort et cela m'a fait le plus grand bien.

Je remercie le SNI2A – CFE-CGC de m'avoir donné l'occasion de le réaliser.

Tous comme les RH, Directeurs et Responsables que nous côtoyons au quotidien, il serait très utile de pouvoir utiliser ce moyen à la demande. »

Daniel Laurent

« J'ai trouvé ce coaching très intéressant, il m'a permis de découvrir pas mal de pistes sur lesquels je peux me baser, et travailler pour me permettre d'évoluer tant professionnellement que personnellement. Je peux même rajouter que ce coaching m'a rapporté plus que les formations d'une ou 2 journées que j'ai faites auparavant. Je conseille à tous ceux qui en aurait la possibilité de franchir le pas car non seulement cela offre une pause et un moment rien que pour soi dans cette période compliquée mais aussi une façon de solutionner une problématique, en ce qui me concerne je suis partant pour avoir d'autres séances avec grand plaisir ! »

Isabelle Loste



« Nous sommes chez Danone, dans une période d'incertitude, et de grands changements, nous aurons besoin de relever des défis importants. J'aurai besoin du « plein potentiel » de chacun. Nous avons tous des ressources, il est parfois, souvent, nécessaire d'être accompagné pour les mettre en lumière. C'est pour cette raison que j'ai fait appel à Alain pour cet accompagnement individuel, qui permettra à mon équipe de gagner en assurance, pouvoir faire « lever les verrous » de chacun, pour nous aider à passer à l'action ensemble. Les premiers retours que j'ai pu avoir de mon équipe, sont extrêmement positifs. Je constate, que des freins, des inquiétudes, des peurs, des problématiques sont en train d'être déverrouillés, certain me parle d'un regain d'énergie, de motivation. D'autres au profil plus introverti se sont prêtés à cet exercice, qui ne correspond pas à leur nature, sans y croire, et me font part aussi de leur étonnement, sur le fait que cette séance, leur a été bénéfique. Alain a su mettre en confiance chacun, ce qui a été le prérequis essentiel pour s'exprimer en toute liberté. Mes élus me demandent dès à présent, si une deuxième séance était possible, alors, vous l'auriez compris, pourquoi ne pas y pensé pour vous et vos équipes !! »

Pour conclure, Le résultat est magnifique car des personnes qui étaient coincées à cause d'une difficulté majeure dans leur vie, arrivent en partie voir totalement à être libéré et pour un coach, c'est la meilleure des récompenses.



**Vous souhaitez accéder à + d'infos
Consultez notre partenaire coaching**

Alain DELPECH SNI2A CFE-CGC

Coach professionnel

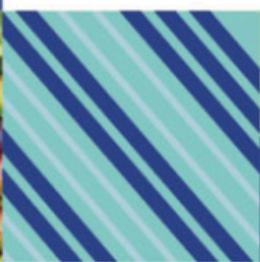
Tél. 07 86 59 56 09 / alaindelpechcoach@orange.fr



Un grand merci à Conor Emmanuelle, Christophe Martin Délégué Syndical Central Danone Produits Frais France, Daniel Laurent Suppléant CSE établissement Siège/FDV Danone Produits Frais France et Isabelle Loste Déléguée Syndicale SNI2A CFE-CGC Danone Produits Frais France établissement Siège/FDV.



AGRICA PRÉVOYANCE,
Une nouvelle référence
de la protection sociale
collective des entreprises
agri, agro et affinitaires



Une protection sociale complémentaire dédiée à vos adhérents

AGRICA PRÉVOYANCE accompagne, partout en France, les entreprises des secteurs agricole, agroalimentaire et affinitaire.

Organisme paritaire, **AGRICA PRÉVOYANCE** apporte aux salariés du secteur des **solutions globales** de protection sociale complémentaire, grâce aux **accords négociés par les partenaires sociaux**, aussi bien en **prévoyance**, en **santé**, qu'en **épargne retraite**.

Présent aux côtés des entreprises et salariés depuis près de 70 ans, **AGRICA** s'appuie sur son **expertise de la protection sociale et du monde agricole** pour les accompagner dans la mise en place, la gestion et l'évolution de cette couverture sociale.

Adhérer aux offres **AGRICA PRÉVOYANCE**, c'est s'assurer de bénéficier d'une couverture conforme aux **obligations réglementaires et conventionnelles**, au meilleur prix.

Pour en savoir plus sur les **offres AGRICA PRÉVOYANCE** négociées par les partenaires sociaux, contactez **votre agence régionale**.

Coordonnées sur le site **groupagricar.com**



**AGRICA
PRÉVOYANCE**

Proches par nature, engagés à vos côtés

LA QVT, UNE DÉMARCHE ENGAGEANTE OU SIMPLE DÉCLARATION D'INTENTION ?

La Qualité de Vie au Travail, un cadre offrant de multiples possibilités

La Qualité de Vie au Travail est une notion de plus en plus utilisée par les acteurs du monde du travail, souvent employée comme élément de communication permettant de promouvoir une vision positive de l'entreprise. Néanmoins, la concrétisation de ces démarches QVT comme outil d'amélioration des conditions de travail reste encore brumeuse.

La nature même de la définition de la QVT, du fait de son large spectre, entérine les nombreuses interprétations possibles ainsi que les diverses appropriations mises en œuvre au sein des organisations. Historiquement, après l'accent mis sur le stress et les risques psychosociaux (RPS) au travail (l'ANI sur le stress au travail en 2008, l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail 2010), **un nouvel angle d'approche se dessine avec la QVT, ayant pour prisme le travail comme ressource, objet de débat et créateur de valeur et de performance.**

Afin de formaliser un cadre à ces principes précédant, la QVT s'appuie sur un Accord National Interprofessionnel (ANI 2013), dont la définition s'inscrit autour des « conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte » (ANI du 19 juin 2013).

Le trait majeur de la Qualité de Vie au Travail, dans sa conception, est de regrouper **les actions permettant de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises.** Cette performance « globale » se décline à la fois sous l'angle économique (bénéfices), opérationnel (production) et social (conditions de travail). L'enjeu est de repositionner le travail au cœur de ces 3 dynamiques et d'articuler conjointement performance économique et performance sociale, et non de subordonner la seconde à une logique redistributive.

Quelques repères des démarches QVT engagées

Le cadre de la QVT offre de multiples actions possibles. La mise

en œuvre de ces démarches met en jeu le pragmatisme des dispositifs déployés face au risque de rester un simple état d'affichage ou de s'enfermer dans le registre du politique et de la négociation, débouchant sur une faible opérationnalité. Les caractéristiques opérantes et efficaces d'une démarche QVT, selon l'ANACT, se traduisent autour de :

- La possibilité de s'exprimer et d'agir pour améliorer la façon de travailler ensemble ;
- Prendre en compte les préoccupations de la direction, des salariés et des clients ;
- Se centrer sur le travail et ses conditions de réalisation ;
- Considérer la qualité du travail comme source de santé et de performance, et d'en faire un axe de régulation de son organisation.

Attention aux démarches qui tentent de compenser les difficultés de conditions de travail par des actions « périphériques », dites de « bien-être », comme le massage, les corbeilles de fruits, la conciergerie, ou encore le baby-foot, etc. Ces approches ne sont pas suffisantes pour endiguer les problématiques liées au travail et à son organisation, ni pour améliorer la performance.

Comment alors identifier le champ d'actions des démarches QVT ?

Il existe plusieurs formes de démarches QVT, sources d'engagement :

- Les démarches QVT globales, ayant l'objectif d'intégrer la QVT à tous les niveaux de l'entreprise ;
- Les démarches QVT accompagnant un projet, un changement, avec l'objectif de profiter d'un projet pour intégrer la QVT ;
- Les démarches QVT répondant à un besoin de résolution de difficultés, avec l'objectif de trouver des solutions à un/des problèmes récurrents.

Quel que soit la nature de la démarche, l'essentiel est de s'appuyer sur les principales caractéristiques de la QVT qui lient à la fois conditions de travail et organisation du travail. Les champs d'actions de la QVT sont multiples. Il faut y voir, non pas une obligation d'exhaustivité mais plus une multitude d'entrées possibles afin de se saisir de cet objet. Ainsi, par le biais du management, de l'identification des RPS ou encore des évaluations professionnelles, les démarches QVT peuvent

prendre forme et construire par la suite une démarche globale au sein de l'entreprise.

Le champ d'actions de la QVT



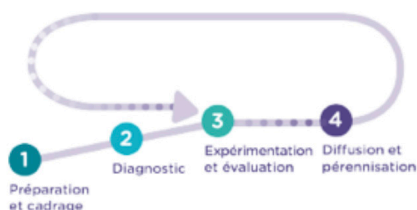
La nécessité d'une démarche structurée

Les démarches QVT peuvent exister dans le cadre d'un accord ou en dehors d'un accord. Quoiqu'il en soit, elles devront s'appuyer sur plusieurs principes méthodologiques :

- Une culture de la discussion sur le travail (espace de discussion)
- Un management au plus près et en soutien des réalités du travail (management du travail)
- Des processus d'expérimentation (partage des vécus, des ressentis, sans jugement)
- Un dialogue social

Ces démarches structurées passent également par un pilotage associant les représentants du personnel ainsi qu'un diagnostic partagé de la situation.

Cycle d'une démarche QVT



S'appuyer ou non sur un accord ?

La particularité de l'accord sur la QVT (ANI 2013) est qu'il ne crée pas de nouveaux droits ou de nouvelles obligations. Il laisse l'initiative aux partenaires sociaux de négocier et de s'engager dans une démarche préventive et responsabilisante autour de thèmes obligatoires.

Approche thème par thème obligatoire dans le cadre de la négociation annuelle QVT

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle
Droit à la déconnexion et mise en place de dispositifs de régulation des outils numériques
Lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle
Handicap
Protection sociale complémentaire des salariés (prévoyance et frais de santé)
Droit d'expression des salariés
Prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels

Retour sur quelques directions d'actions dans un accord QVT

Le large spectre de la QVT regroupe un nombre important de thématiques à aborder dans un accord. En premier lieu, il conviendra d'identifier les sujets pertinents pour l'entreprise. Pour une première négociation, il peut être intéressant de privilégier certaines dimensions et d'identifier les sujets prioritaires. Reste à construire ensuite un calendrier des thèmes à aborder lors des prochaines négociations annuelles.

La priorisation des sujets permet d'en éviter le survol, et in fine, de n'en retirer que peu d'actions engageantes. La « réussite » de la démarche QVT, c'est-à-dire son opérationnalité peut s'alimenter de ces premières directions d'actions :

1. La réalisation préalable d'un diagnostic partagé (RPS, Expertise, etc.) ;
2. L'identification d'indicateurs de la performance globale ;
3. Des espaces de discussion structurellement construits (fréquence, objet, livrable, réunions, échanges de pratiques, amélioration continue, etc.) ;
4. La formalisation de pratiques de travail communes : mise en place d'un cadre et de processus partagés (exemple, heures de déconnexion) et éviter les chartes, porteuses principalement d'intentionnalité ;
5. Accompagner ces changements par des phases d'expérimentation.

Les accords collectifs de QVT qu'il nous a été donné d'observer manquent le plus souvent d'opérationnalité, en dépit des bonnes intentions affichées. Timidité des directions, volonté de restreindre les concessions... beaucoup d'accord montrent que la corrélation entre santé et plaisir au travail avec performance et compétitivité n'est pas vraiment comprise, à l'image d'un bon retour sur investissement. En tout cas, ni compétitivité, ni performance ne peuvent être durablement acquises en détériorant les conditions de travail. Il faut donc commencer par s'accorder sur ce postulat.

Par ailleurs, dans ces matières, le mieux est l'ennemi du bien. Il vaut mieux opter pour la stratégie des petits pas et construire l'accord par couches successives, en priorisant les thèmes en fonction des réalités de l'entreprise et de ses besoins.

Cédric PELISSIER
c.pelissier@isast.fr

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL - LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PEUVENT AIDER À LUTTER CONTRE CE FLÉAU !

Durant les dernières années, plusieurs études sont venues documenter la réalité des phénomènes de harcèlement moral et sexuel en entreprise. Et ils sont hélas assez importants : en février 2018, dans une étude réalisée par Ifop, 32% des femmes interrogées (et 40% des femmes cadres) affirmaient avoir déjà été confrontées à au moins une situation de harcèlement sexuel dans le cadre professionnel ! Et dans une enquête d'Ipsos de juin 2020, 30% des salariés interrogés déclaraient avoir déjà été l'objet de harcèlement moral au travail !

Ces phénomènes ne sont évidemment pas nouveaux. Mais désormais mieux identifiés, ils sont plus susceptibles d'être enrayés ou réprimés. Que dit la loi sur ces sujets ? Quelles mesures préventives les entreprises doivent-elles prendre ? Quels sont les recours des victimes ? Cet article fait le point.



Des agissements pouvant être sanctionnés dans l'entreprise comme au pénal

C'est la Loi de modernisation sociale de janvier 2002 qui est venue introduire la notion de harcèlement moral dans le Code du travail (articles L1152-1 à L1152-6) et dans le Code pénal (article 222-33). Il se constitue d'agissements répétés qui peuvent entraîner, pour la personne qui les subit, « 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 ». La jurisprudence retient désormais 12 différents cas de harcèlement moral, qu'il prenne la forme d'une dévalorisation

systématique, de tâches dévalorisantes ou irréalisables, d'une mise à l'isolement, d'un harcèlement managérial... Pour pouvoir faire constater ces agissements, le salarié qui en est victime doit énoncer des faits concrets, datés et circonstanciés, pouvoir en déterminer l'auteur, montrer leur caractère répétitif – qu'il s'agisse d'une accumulation de faits différents ou d'un seul fait qui dure depuis un temps significatif – et attester des conséquences négatives qui en découlent.

La notion de harcèlement sexuel a été introduite dans le Code pénal (article 222-33) par une loi de 1992, mais elle ne figure que depuis 2002 dans le Code du travail (articles L1153-1 à L1153-6). Sa victime peut être confrontée à « des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 » ou à « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ».

Le salarié se rendant coupable de harcèlement est passible de sanctions disciplinaires choisies par l'entreprise (mise à pied, mutation, voire licenciement). Il peut également faire l'objet de sanctions pénales susceptibles d'aller jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende – voire plus dans certains cas de harcèlement sexuel –, possiblement complétées par le versement de dommages-intérêts.

Enfin, la Loi relative au dialogue social et à l'emploi d'août 2015 est venue faire entrer dans le Code du travail (article L142-2-1) la notion d'agissement sexiste, « agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Si son auteur ne peut pas faire l'objet d'une sanction pénale, il risque une sanction disciplinaire de la part de son entreprise.

Prévenir le harcèlement, une obligation pour l'employeur

En matière de harcèlement, l'employeur a une obligation de moyen « renforcée » – qui se situe entre l'obligation de moyen et de résultat. Il doit donc tout mettre en œuvre en amont pour qu'aucun fait de harcèlement n'ait lieu au sein de son entreprise. Pour établir et faire appliquer sa stratégie de prévention (sensibilisation, formation...), il peut se faire aider par les représentants du personnel et par le Comité social et économique (CSE) de l'entreprise, ainsi que par la médecine du travail.

L'employeur est tenu de préciser dans son règlement intérieur les sanctions disciplinaires s'appliquant aux faits de harcèlement. Il doit également porter à la connaissance de ses salariés les sanctions prévues par le Code pénal en la matière.

Par ailleurs sur la problématique spécifique de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018 est venue imposer aux entreprises de plus de 250 salariés de désigner un référent, chargé d'informer, d'orienter et d'accompagner les salariés. Par ailleurs, dans toutes les entreprises où un CSE est présent, ce dernier doit désigner un référent sur ces questions, qui doit être associé à la mise en place des actions de prévention, ainsi qu'au suivi de la prise en charge des victimes. Ce référent peut bénéficier d'une formation, prise en charge par l'employeur.



De nombreuses possibilités de recours pour les victimes

Victimes de harcèlement dans l'entreprise, que vous soyez salarié, stagiaire ou apprenti, vous bénéficiez de la protection de la loi ! Mais pour cela, il vous faut parler.

Si cela vous est possible, en fonction de la personne coupable du harcèlement, la première solution à envisager est de se tourner vers un supérieur hiérarchique ou vers les ressources humaines de l'entreprise. Après avoir été informé

d'une situation de harcèlement, l'employeur est tenu d'agir rapidement, en auditionnant la victime, en menant une enquête visant à caractériser les faits, et en les sanctionnant s'ils sont avérés. Rappelons qu'aucun plaignant ou témoin ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre d'une affaire de harcèlement.

Si vous êtes victime de harcèlement moral, vous pouvez également choisir d'engager une procédure de médiation avec l'auteur des faits : le médiateur, dont le choix fait l'objet d'un accord entre les deux parties, tente de les concilier en leur soumettant des propositions en vue de mettre fin au harcèlement. En cas d'échec de la conciliation, il vous informe de vos autres voies de recours.

Un autre interlocuteur en matière de harcèlement est le CSE, qui dispose d'un droit d'alerte pour prévenir l'employeur, ainsi que les représentants du personnel, qui pourront vous aider dans toutes vos démarches, y-compris extérieures à l'entreprise.

De fait, l'employeur ne se montre pas toujours déterminé à mettre fin à une situation de harcèlement. Auquel cas, vous pouvez prendre contact avec la médecine du travail, notamment si votre santé physique ou mentale se trouve altérée par la situation : le médecin du travail pourra vous mettre en arrêt sans avoir à fournir de raison exacte à l'employeur. Par ailleurs, vous pouvez également alerter l'inspection du travail, qui dépêchera un agent de contrôle pour enquêter sur les faits et, le cas échéant, transmettre le dossier à la justice et vous orienter dans vos démarches. De fait, vous pouvez porter plainte au pénal, contre l'auteur d'un harcèlement, jusqu'à 6 ans après le dernier fait.

Enfin, si vous estimez que votre employeur n'a pas fait tout ce qui était en son pouvoir pour prévenir ou sanctionner le harcèlement, vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes, jusqu'à 5 ans après le dernier fait, pour obtenir réparation du préjudice subi.

Dans tous les cas et quel que soit votre choix, vous n'êtes pas seul : vos représentants du personnel sont là pour vous soutenir ! Notre syndicat est par ailleurs habilité à ester en justice à en votre nom, tant au niveau prud'homal que pénal.

François Bressy - La Plume et la Souris

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL - QUAND LE THÉÂTRE INTERACTIF PERMET D'ANIMER LE DÉBAT



Le 28 mai dernier, le SNI2A CFE-CGC avait organisé un webinaire sur la thématique du harcèlement en entreprise.

Celui-ci débutait par une intervention d'Eric Freyburger, Délégué national à l'égalité professionnelle de la CFE-CGC, qui nous présentait les dernières avancées de la législation, ainsi que les actions de la Confédération dans ce domaine.

L'après-midi se poursuivait par une expérience originale de théâtre interactif, animée par Blandine Métayer et Nicolas Biaud-Mauduit, de la compagnie de théâtre d'entreprise Changement de décor. Dans le cadre de ce dispositif, les deux comédiens proposaient au public deux courtes saynètes autour de situations de harcèlement dans l'entreprise : les scènes étaient d'abord jouées dans leur intégralité ; puis elles étaient rejouées avec de fréquentes interruptions permettant d'analyser les commentaires des spectateurs, recueillis via le chat, à propos des dysfonctionnements, mauvaises pratiques et erreurs repérés dans les sketches ; ces derniers étaient ensuite remaniés en fonction de ces propositions, et réinterprétés dans une version plus positive.

Illustrant une situation de harcèlement moral, la première saynète montrait une salariée victime du manque de respect, de l'humiliation, de la calomnie et de l'agressivité d'un de ses collègues. Alertant son supérieur hiérarchique, la salariée ne recevra qu'un e-mail lui conseillant de prendre quelques jours de vacances : elle finira en arrêt-maladie pour dépression... Dans leurs commentaires, les spectateurs insistaient notamment sur la nécessité pour la salariée d'alerter un représentant du personnel, la Commission santé sécurité et conditions de travail du Comité social et économique de l'entreprise, ou les ressources humaines, bref de ne pas rester seule. Au-delà de l'attitude déplorable du collègue, le manque de bienveillance et d'écoute du supérieur hiérarchique, qui « fait l'autruche », était également condamné : il aurait dû échanger avec la salariée, confronter les protagonistes, mener une enquête, etc. pour analyser le problème et y remédier.

La deuxième saynète proposait une situation de harcèlement sexuel, avec une salariée confrontée aux allusions, blagues salaces et mains baladeuses d'un collègue lors d'une pause repas à la cantine. Et là encore, le supérieur hiérarchique ne se montrera pas à la hauteur, en minimisant la situation.

Assez proches de ceux de la première saynète, les commentaires du public mettaient également en lumière la difficulté de libérer la parole dans ce type de situation, même après les avancées permises par le mouvement #MeToo. Au-delà de la condamnation des attitudes respectives du collègue incriminé et du manager, il était par ailleurs proposé aux directions d'entreprises de « communiquer pour sensibiliser les salariés sur les comportements verbaux et physiques à ne pas adopter et les risques engendrés » – ce qu'elle devrait déjà faire, mais ce n'est visiblement pas le cas...

Les spectateurs remerciaient le SNI2A CFE-CGC pour cette initiative innovante et très intéressante, ainsi que les comédiens pour ces saynètes reflétant, malheureusement, bien la réalité. Si « toutes les formes de harcèlement vont continuer à être un très dur combat », les choses semblent avoir évolué favorablement durant les dernières années. En tout cas, les représentants du personnel de la CFE-CGC sont « motivés » et prêts à « se relever les manches » pour aider à mettre fin à ce type de situations.

François Bressy - La Plume et la Souris

ENCORE MERCI

À NOS PARTENAIRES
POUR LEUR SOUTIEN QUOTIDIEN.



DES QUESTIONS ? CONTACTEZ-NOUS

✉ secretariat.sni2a@gmail.com
01 55 30 12 53

✉ SNI2A CFE-CGC
Service Gazette Info
59 rue du Rocher - 75008 PARIS

La Gazette Info



SNI2A
SYNDICAT NATIONAL DES INDUSTRIES
AGRO-ALIMENTAIRES

