

Dispositif de traitement des signalements de harcèlement et de violence au travail

CNHSCT

28 février 2013



Rappel des principes de l'accord de branche

- Si un cas de harcèlement ou de violence survient en lien direct avec le travail, une procédure appropriée doit être mise en place.
- La procédure devra respecter les principes de discrétion, d'anonymat dans la communication, d'écoute impartiale, de traitement équitable des parties.
- Toute plainte doit donner lieu à une investigation et être traitée sous 2 mois au plus tard.
- Si la situation de harcèlement ou les actes de violence sont avérés, des mesures appropriées sont prises à l'égard du ou des auteurs.
- En cas de fausses accusations les auteurs s'exposent à des mesures disciplinaires.
- La mise en œuvre de mesures de médiation peut également être proposée.

Quelques constats préalables de la mission nationale de soutien et de médiation

Des situations caractérisées par :

- Une diversité de procédures mises en œuvre face à des allégations de harcèlement.
- Des modalités de traitement qui se traduisent fréquemment par l'absence d'analyse susceptible d'établir une réalité des faits.
- Une absence de procédure nationale de référence visible et homogène.

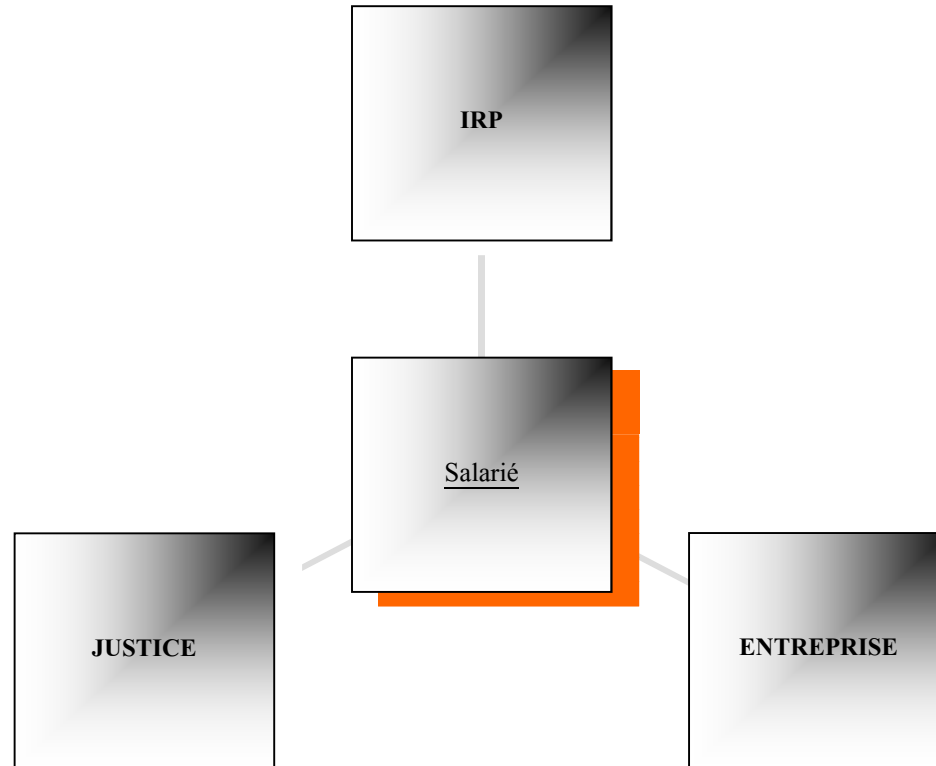
Des conséquences certaines sur le collectif de travail :

- Pour le salarié présumé victime, une souffrance psychologique certaine qui nécessite une prise en charge de toutes les dimensions du problème.
- Pour le salarié mis en cause, un mal être qui se renforce dès lors que rien n'a été réalisé pour établir la réalité des faits.
- Pour les collègues de l'équipe une incompréhension voir une attitude de retrait dans le face à face « harcelé/harceleur » par crainte de devenir un des objets de la situation de harcèlement.

Les objectifs du dispositif

- 1 - Elaborer une procédure commune sécurisée, lisible et réactive pour traiter les déclarations de faits de harcèlement.
- 2 - Se mettre en conformité avec l'accord de branche du 26 mai 2011 sur la prévention du stress professionnel et des risques psychosociaux (Article 2 sur la prévention et la gestion du harcèlement et de la violence au travail).
- 3 - Mieux identifier et objectiver des faits exprimés de harcèlement et de violence au travail afin de sécuriser le salarié et l'entreprise.
- 4 - Rétablir les conditions d'un fonctionnement normalisé de l'activité et une situation de protection des acteurs au sein du collectif de travail.
- 5 - Proposer un dispositif dans un esprit de prévention et d'anticipation pour éviter toute dégradation de la situation.

Prise en charge des situations de harcèlement



- 3 acteurs pouvant intervenir non exclusifs les uns des autres

Les axes principaux du dispositif

- Un processus de gestion des situations sur 2 niveaux
 - Niveau 1 : dispositif d'analyse et de résolution rapide en proximité
 - Niveau 2 : un recours devant une commission territoriale

- La mise en place d'un référent national

- Un document qui reprend les définitions du harcèlement, de la violence au travail telles qu'exposées dans l'accord de branche du 26 mai 2011

- Un document qui énonce des principes éthiques à respecter dans le traitement de ces situations :
 - Principe de discrétion
 - Principe d'anonymat dans la communication
 - Principe d'une écoute neutre et impartiale et d'un traitement équitable des parties

1er niveau : Dispositif de résolution rapide en proximité

- Mise en place d'un groupe d'analyse et de résolution en proximité à l'initiative du DRH de l'entité (UO, filiale,..) comportant : un médecin du travail, un(e) assistant(e) social, un représentant RH de l'entité.
- Un salarié ou tous témoins directs de faits de violence, ou d'une allégation de harcèlement peuvent saisir ce groupe.
- Le salarié sera entendu dans un délai de 10 jours.
- Le salarié peut à sa demande, être accompagné d'un représentant du personnel ou d'un salarié de son choix.
- Après un travail d'investigation auprès des parties prenantes (salariés, managers, RH, acteurs médico-sociaux..) le groupe devra dans un délai maximal de 2 semaines, proposer une préconisation destinée à mettre fin à la situation avec l'accord des parties prenantes. Sur ce niveau le critère de rapidité est ici prédominant.
- La proposition sera formalisée : diagnostic, préconisations, accord signé de toutes les parties.
- Un dispositif de formation spécifique et obligatoire, à l'écoute et à la prise en charge de ces situations est proposé aux participants du groupe d'analyse et de résolution en proximité.

2ème niveau : recours devant une commission territoriale

- Mise en place d'une commission territoriale de recours par le DRH des services partagés sur chaque territoire. Elle comportera :
 - le DRH des services partagés
 - un médecin du travail
 - un assistant social
 - un manager du territoire concerné
 - le DRH de l'entité concernée par la situation

- Cette commission est saisie par le groupe de résolution en proximité lorsqu'aucune solution n'a pu être trouvée ou acceptée par les parties.

- Dès qu'elle est saisie d'un dossier, la commission territoriale de recours lance par tout moyen une investigation interne.

- Lors de l'investigation le salarié concerné ainsi que les personnes mises en cause sont entendues. Elles peuvent se faire accompagner d'un représentant du personnel ou d'un salarié de leur choix.

- Au regard du rapport d'investigation, et après restitution de celui-ci au salarié la commission propose une préconisation formalisée pour mise en œuvre.

- Le DRH des services partagés informe de la situation le directeur de division, DO, DRH DO

- Un dispositif de formation spécifique et obligatoire, à l'écoute et à la prise en charge de ces situations est proposé aux participants de la commission territoriale.

Un référent national

- Un référent est mis en place au plan national.
- Il veille à l'organisation d'une formation spécifique et obligatoire, à l'écoute et à la prise en charge de ces situations destinée aux participants des groupes de résolution en proximité et aux commissions territoriales de recours
- Il assure un suivi et une analyse globale des saisines pour faits de harcèlement ou de violence au travail dans le cadre du présent dispositif et garantit une application homogène des modalités du dispositif vis-à-vis des différents acteurs
- Il évalue l'intérêt en fonction des éléments du dossier, de saisir la mission nationale de soutien et médiation dans le cadre d'un mode alternatif de résolution du conflit

Déploiement et suivi du dispositif

- Présentation aux délégués syndicaux centraux T1 2013
- Présentation au CNHSCT du T1 2013
- Déploiement du dispositif au niveau national à partir de mars 2013
- Déploiement du dispositif de formation au niveau national à partir d'avril 2013
- Mise en place du référent national : mars 2013
- A l'issue de la première année de déploiement, un bilan sera établi par le référent national et fera l'objet d'un échange avec les représentants du personnel au sein du CNHSCT.

merci

