



<http://www.sud-renault-douai.com>

Tel : 38926

TG n°85



8/04/2010

Harcèlement et violence au travail : les principaux points de l'accord du 26 mars 2010

LE PATRONAT ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES ont conclu un accord qui vise à limiter significativement le harcèlement et la violence au travail, personne n'en parle, il est vrai que de s'attaquer à la direction, hormis SUD personne n'ose, non par manque de courage mais par peur de perte d'avantages, SUD vous donne les principales mesures applicables y compris chez Renault.

► **Objectif :**

Améliorer la sensibilisation et la compréhension des employeurs, des salariés et de leurs représentants, pour **mieux prévenir le harcèlement et la violence au travail, les réduire et si possible les éliminer.**

► **Description :**

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail.

La violence va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de l'incivilité à l'agression physique et peut prendre la forme d'agressions verbales, comportementales, notamment sexistes, d'agressions physiques.

Les phénomènes de stress qui découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent aussi entraîner du harcèlement et de la violence au travail.

► **Personnes touchées :**

Harcèlement et violence peuvent affecter **tout lieu de travail et tout salarié**, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

► **Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement (...)** en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public.

► **Prévention :**

L'employeur doit manifester une vigilance accrue à l'apparition de **certaines indicateurs**, comme des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents.

La prévention passe aussi par une **meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés**, ainsi que par des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail.

► **Actions à engager :**

En cas de harcèlement ou de violence au travail, l'entreprise examinera l'ensemble des éléments de l'environnement de travail, comme les comportements individuels, le mode de management, la relation avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise, etc. Les salariés harcelés ou agressés doivent faire l'objet d'un **accompagnement (soutien médical, psychologique, aide à la réinsertion, voire accompagnement juridique)**.

COMME NOUS LE VOYONS notre entreprise a plutôt intérêt à recadrer certains chefs de Département qui n'hésitent pas à menacer les salariés malades ou les salariés qui font des V1 (il n'y a que celui qui ne fait rien qui ne se trompe pas) ou encore à menacer les salariés grévistes.

COMME AU DLI DU DEPT 39 ou une certaine personne (elle se reconnaîtra) se permet de dire à un salarié à mi-temps thérapeutique que sa situation physique est un handicap pour l'UET, voilà un exemple type de la violence au travail. Avec ce nouvel accord, cela sera désormais condamnable, et il faudra compter sur SUD.

LA FLEXIBILITE EN QUESTION

Ne prenez pas les salariés (ées) pour des idiots !

FLEXIBILITE RENAULT DOUAI A LA BAISSSE

Là aussi c'est condamnable la mauvaise communication de la Direction lors du jugement du 6 octobre 2009, qui nous accusait de tous les maux, qui disait à qui voulait l'entendre que les compteurs capital temps qui étaient redevenus positifs grâce au jugement du 6 octobre 2009 seraient remis à zéro le 31 décembre 2009 (cela était faux) ou **lorsqu'elle dit qu'il n'y a plus de flexibilité la aussi elle se fait des films, car avec 13,5 jours de RTT et la 5ème semaine (qui est à la disposition de la Direction) ce sont 18,5 jours de souplesse qui peuvent nous permettre de couvrir à 100% près de 92,5 jours de chômage partiel, mais sans rien devoir à la Direction, donc pas de dettes.**

FLEXIBILITE RENAULT DOUAI A LA HAUSSE

Ce qu'elle oublie de dire aussi c'est que pour la flexibilité à la hausse, elle a l'accord UIMM du 28 juillet 1998 signé notamment par FO et CFE/CGC qui permet à la direction de Renault de nous faire travailler 31 samedis obligatoires par an ou 220 heures par an (beaucoup plus avec accord de l'inspecteur du travail)