

## NEGOCIATION VIOLENCE AU TRAVAIL 7 FEVRIER 2006

### *Compte rendu de Claude Cambus (négociateur pour la CEC)*

Il s'agit de la première réunion de négociation qui fait suite à un séminaire commun (employeurs travailleurs Commission) tenu en mai 2005 et à l'accord des partenaires sociaux pour entreprendre cette négociation comme suite à celle qui a abouti à l'accord « stress au travail ».

**La réunion préparatoire dans le groupe syndical** (39 représentants dont 2 cadres CEC + Eurocadres) a été consacrée à l'examen et la discussion du document préparé par la CES à partir du mandat de négociation. Pratiquement tous les représentants ont approuvé ce travail préparatoire dont le point important est :

- 1) d'identifier les trois formes de violence : physique, psychologique (harcèlement moral) et enfin le harcèlement sexuel ;
- 2) de considérer l'origine des actes de violence qui peut être interne mais aussi externe du fait des clients ou autres partenaires de l'entreprise.

Il a été insisté sur la responsabilité de l'employeur d'éliminer les causes de la violence et non pas de se limiter à en compenser les conséquences.

Pour la plupart des représentants, les causes de violence sont inhérentes à l'entreprise elle-même et à ses objectifs de compétition et de concurrence.

*Pour ce qui me concerne j'ai attiré l'attention de la délégation sur la montée de la violence dans la société toute entière et j'ai fait référence notamment aux jeux et aux programmes audiovisuels (cinéma ou télévision) mais aussi à la violence conjugale (j'ai cité une femme tuée par son mari tous les 4 jours en France pour un homme tué par sa femme tous les 10 jours...). Dans ce contexte de montée de la violence des individus, l'entreprise n'est pas étrangère au phénomène, elle en est le théâtre et pas seulement l'auteur. En outre j'ai souhaité qu'on distingue les faits de violence effectivement induits par des individus de ceux induits par des organisations et des pratiques managériales.*

*J'ai donné l'exemple de la violence physique ou sexuelle qui n'est généralement que le fait d'individus parce qu'aucune entreprise ne pourrait baser la recherche de sa performance sur l'une ou l'autre de ces formes. En revanche, la violence psychologique peut tout à fait constituer un élément du management (par la peur) et un outil pour pousser des salariés à démissionner plutôt que de les licencier. Dans ce cas on peut parler d'origine collective de la violence. Et la difficulté d'identification de cette dernière est d'autant plus grande que l'entreprise qui la laisse se développer sera réticente à entendre des plaintes...J'ai aussi mentionné la dimension des relations avec la clientèle qui peut entraîner des violences physiques ou psychologiques, relations qui sont développées par le management comme moyen de pression direct sur les salariés pour les obliger à modifier leurs comportements.*

De nombreux délégués ont soulevé la question du suivi des travailleurs victimes et de l'aide psychologique qui leur est nécessaire pour reprendre normalement leur travail.

Mon collègue d'Eurocadres a insisté sur la violence psychologique pour laquelle on a le moins d'outils aujourd'hui et sur la formation nécessaire pour sensibiliser à l'éviter et la combattre.

## C.E.C.

En Suède où il existe pourtant des lois couvrant les trois formes de violence, les employeurs n'assument pas leurs responsabilités et cela en fonction de la force syndicale dans les secteurs.

Plusieurs membres ont aussi mentionné les différences de pratiques nationales qui justifient qu'on cherche plutôt un accord portant sur des principes et des généralités laissant suffisamment d'espace pour agir au plan national.

Le fait que les restructurations soient des situations entraînant la violence psychologique a été avancé par plusieurs représentants.

Au terme de la réunion de notre groupe syndical, il a été demandé que les représentants fournissent des exemples pour soutenir nos arguments dans les phases de négociation à venir.

**La réunion plénière avec les employeurs** n'a pas duré très longtemps pour ce premier round de négociation qui est en fait une toute première exploration du sujet.

Les porte paroles des négociateurs sont Maria Hélène ANDRE pour le groupe des travailleurs et Jurgen RONEST pour le groupe des employeurs.

Après que notre position de principe et nos objectifs ont été indiqués aux employeurs, leur représentant a insisté sur quelques idées forces :

- 1) il y a une réelle volonté d'aboutir à un accord ;
- 2) des instruments existent déjà au sein de la Communauté, il n'est pas question d'ajouter une réglementation supplémentaire mais de négocier un accord cadre autonome comme pour le télétravail ou le stress ;
- 3) on a parlé seulement de harcèlement psychologique et ils ne souhaitent pas aborder la violence physique ni le harcèlement sexuel pas plus qu'ils ne veulent traiter de la violence commise par des tiers extérieurs à l'entreprise ;
- 4) ils pensent qu'il faudra se placer d'un point de vue de gestion des ressources humaines ;
- 5) il faudra se méfier du risque de fausses déclarations et les décourager ;
- 6) comme les questions se traiteront sur le lieu de travail c'est donc un cadre qui doit être donné par un accord...

La plénière s'est terminée après un bref échange qui n'a pas modifié l'expression de chaque groupe et – comme lorsque nous avons démarré la négociation stress – il y a un grand écart entre les attentes du groupe syndical et les ouvertures du groupe employeurs ; il nous faudra amener beaucoup d'exemples et développer beaucoup de conviction pour faire bouger les positions de départ et aboutir à un texte acceptable...

**Programme de travail** : les dates suivantes ont été bloquées sur les agendas :

- 17 mars
- 28 avril
- 11 et 12 mai
- 21 et 22 juin
- 6, 7 et 8 septembre
- 4 et 5 octobre
- 25, 26 et 27 octobre