

COMMISSION DE DROIT SOCIAL

NÉGOCIATION HARCÈLEMENT ... LA GRANDE MASCARADE !...

Débutées le 23 Mars 2011, ces négociations se sont poursuivies le 6 Avril, réunion durant laquelle la Direction nous a présenté son projet et ses intentions.

Le résumé de cette réunion pourrait se formuler ainsi : **pas de modifications dans le changement !**

A part être prêt à discuter du " positionnement de la virgule " sur une proposition d'accord, la Direction de l'Entreprise refuse d'évoquer et de prendre en considération les problèmes fondamentaux :

- ⇒ la souffrance psychologique des salariés,
- ⇒ la reconnaissance de harcèlement et/ou de violences au travail dans l'entreprise.

Pour **FO**, il est indispensable, dès qu'un signalement de présomption de harcèlement est effectué par un salarié, que celui-ci soit protégé.

Pour ce faire, nous avons demandé à la Direction quelles mesures de protection elle envisageait de prendre envers les protagonistes afin qu'ils ne se côtoient plus durant l'enquête ? **Pas de réponse !**

Il semblerait qu'aucune mesure spécifique ne soit envisagée, hormis une enquête qui devra se dérouler sur une période comprise entre 4 à 6 semaines.

En finalité, le salarié "préssumé harcelé " restera au contact du " présumé harceleur ", au minimum jusqu'à la conclusion de cette enquête !

De plus, la Direction refuse d'associer les représentants du personnel (membres du CHSCT et Délégués du Personnel) à l'enquête et au suivi des dossiers, tel que le prévoit la législation en vigueur.

Volonté de transparence ou d'opacité ???

FO a rappelé à RH Groupe que la loi spécifie que seul un juge est en capacité de se prononcer sur une reconnaissance de harcèlement.

Nous avons alors demandé comment RH Groupe traitera les éventuels cas qui lui seraient soumis ?

Celle-ci nous a répondu que les licenciements, éventuellement prononcés, se verront qualifiés en "fautes graves" pour cause de harcèlement.

Aucun cas de harcèlement ne sera donc officiellement reconnu à BNP Paribas !

La volonté affichée de l'entreprise est de ne rien modifier à la situation actuelle. La législation impose de mettre en place des mesures de préventions, de prises en charge et de suivis sur ce sujet, sans qu'un accord d'entreprise soit nécessaire.

C'est pourquoi, **FO ne cautionnera jamais des " accords vitrines ".
Seul l'intérêt des salariés nous importe !**

En l'état, tant que la Direction refusera de mettre l'humain au centre de ses réflexions d'un accord d'entreprise, **FO ne sera pas signataire sur ces bases.**