



RÉFÉRENT.E CSE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES : DÉSIGNATION, FORMATION, RÔLE ET MISSIONS

12^{ÈME} RENCONTRE CSE-SSCT/CHSCT
CFDT TELECOMS PRESTATAIRES IDF
MARDI 15 OCTOBRE 2019
ISABELLE CRETEGNY – INTERVENANTE
CONDITIONS DE TRAVAIL À SYNDEX

LE RÔLE DU CSE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

- ▶ Le CSE « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise » (C. trav., Art. L.2312-5).
- ▶ Il « peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'Article L.1142-2-1. »
- ▶ Le refus de l'employeur est motivé.

LA DÉSIGNATION DU/DE LA RÉFÉRENT.E EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

- ▶ Depuis le 1er janvier 2019, le CSE doit, quelle que soit la taille de l'entreprise, désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav., Art. L.2314-1).
- ▶ **Article L2314-1** : « Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »
- ▶ **Article L2315-32** : « Les résolutions du comité social et économique sont prises à la majorité des membres présents. Le président du comité social et économique ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. »

LA FORMATION DU/DE LA RÉFÉRENT.E EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

- ▶ L'article L2315-18 précise :
 - « Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de **la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** [...] ».
 - « Le financement de la formation [...] est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. »

- ▶ A ce jour, il n'existe pas de formation spécialement dédiée aux référent.e.s financée par l'employeur.

POURQUOI L'EMPLOYEUR A INTÉRÊT À FINANCER UNE FORMATION SUR LE THÈME DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES ?

- ▶ Rappel de l'obligation de moyens et de résultats sur la question de la santé au travail de l'employeur, y compris sur ces sujets.
- ▶ Cette formation peut faire partie du programme annuel de prévention des risques professionnels.
- ▶ L'entreprise est appelée par le législateur à se mobiliser.
- ▶ Intervenir sur ces questions sans formation et sans maîtrise du sujet peut aggraver la situation et engager des responsabilités légales.
- ▶ Aujourd'hui peu de personnes en interne sont compétentes sur le sujet.
- ▶ Cela envoie un signal positif aux salarié.e.s et cela envoie également le message que l'employeur est sensible à ces questions sur lesquelles il a l'intention d'agir. Cela contribue à la prévention des risques en participant à dissuader les harceleurs.
- ▶ Pour les plus de 250 qui doivent se doter d'un.e référent.e côté Direction, on peut mettre en avant l'égalité de traitement : on imagine mal deux salarié.e.s suivant la même formation, l'un avec maintien du salaire (celui de la direction), l'autre en heures de délégation.

LES PRÉROGATIVES DU/DE LA RÉFÉRENTE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

- ▶ Les prérogatives du/de la référente sont les mêmes que celles des représentants du personnel au CSE rappelées dans la première diapositive :
 - Il « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise » (C. trav., Art. L.2312-5).
 - Il « peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'Article L.1142-2-1.
- ▶ Les violence sexistes et sexuelles existent depuis toujours et sont reconnues comme un phénomène d'ampleur, mais elles sont l'objet de nombreux freins pour une véritable considération et prise en charge.
- ▶ Le cadre législatif qui encadre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise ne date pas de janvier 2019. Mais cette obligation est une opportunité à saisir dans une période favorable pour agir.

LE RÔLE DU/DE LA RÉFÉRENT.E EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

- ▶ **Le rôle de ce/cette référent.e n'est pas défini dans le Code du travail.**
- ▶ Son rôle est donc à définir au sein du CSE :
 - Interlocuteur/rice privilégiée de la Direction sur ces sujets ?
 - Personne identifiée par les salarié.e.s souhaitant se confier sur ces sujets ?
 - Elu.e en charge d'initier toutes les actions sur les violences sexuelles et sexistes au sein de l'entreprise ?
 - Personne ressource au sein de l'entreprise sur le sujet des violences sexistes et sexuelles ?
 - Accompagnant.e des victimes souhaitant engager des démarches ?
- ▶ Il s'agira d'agir en prévention, mais également en situation. Cependant, lorsqu'une situation est détectée, il ne faut jamais agir sans le consentement de la victime.
- ▶ La posture du/de la référente se doit d'être exemplaire pour être crédible.

LES MOYENS DU/DE LA RÉFÉRENTE CSE

- ▶ Le ou la référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dispose des moyens des représentants du personnel élus au CSE :
 - Les représentants du personnel au CSE peuvent accéder librement aux salarié.e.s sur leur poste de travail afin de recueillir leur parole.
 - Ils peuvent procéder à des enquêtes et inspections lui permettant de réaliser l'évaluation des risques professionnels.
 - Ils peuvent émettre un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent d'un.e ou de salarié.e.s.
 - Ils peuvent proposer des actions de prévention des risques professionnels (les violences sexistes et sexuelles en font partie) et le refus de l'employeur doit être motivé.
 - Ils ont accès à la BDES .
 - Ils donnent leur avis annuellement dans le cadre de la consultation politiques sociales sur le PAPRI Pact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
 - Ils peuvent désigner un expert pour réaliser une expertise pour risque grave ou dans le cadre de la consultation politique sociale, pour évaluer par exemple le dispositif en la matière.

LA FORMATION PROPOSÉE PAR SYNDEX

- ▶ Des contenus permettant à la fois une prise de hauteur sur les phénomènes à l'oeuvre, et un engagement pratique des représentants du personnel, dans l'intérêt de celles et ceux qui subissent les violences sexistes et sexuelles au travail.
- ▶ Objectif : faire du CSE une instance engagée dans une prévention pratique des violences sexistes et sexuelles au travail en donnant aux élus des outils simples et efficaces.
- ▶ Dates : les 10 décembre (J1) et 21 janvier (J2).
- ▶ Pour tout renseignement, contacter Isabelle Cretegny :
 - i.cretegny@syndex.fr
 - 06 98 52 72 97





CONSEILLER ET ACCOMPAGNER LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

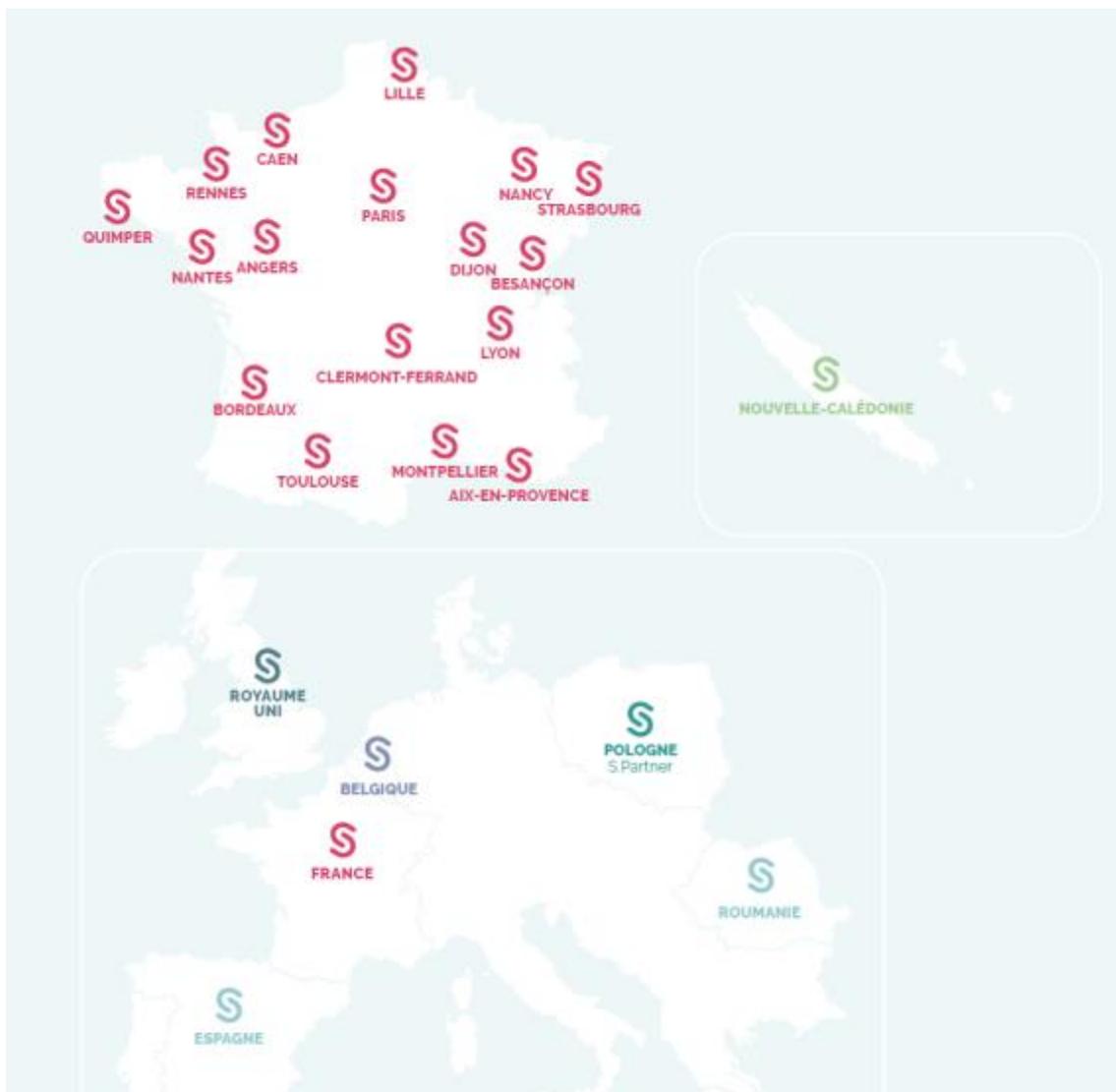
CABINET D'EXPERTISE POUR LES CE, LES CHSCT ET LES CSE

QUI SOMMES-NOUS ?

- Un cabinet au service des représentants des salariés, depuis près de 50 ans
- 400 experts engagés à vos côtés
- Des profils d'experts adaptés à vos besoins (économistes, ergonomes, experts comptables, psychologues du travail...) qui interviennent pour tous les secteurs d'activité
- Une présence de proximité, avec des équipes partout en France
- Une société démocratique, organisée en Scop, où toutes les décisions sont prises par les salariés



NOS IMPLANTATIONS



NOUS CONTACTER



Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
Dijon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex HAUTS DE FRANCE

Villeneuve-d'Ascq - Tél. : 03 20 34 01 01
contact-hdf@syndex.fr

Syndex ILE-DE-FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact@syndex.fr

Syndex LORRAINE ALSACE

Villers-les-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
contact-lor@syndex.fr
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-als@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

SYNDEX OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 04 67 10 49 90
contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

Syndex PAYS DE LA LOIRE POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE ALPES CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT

Tél. : 01 44 79 15 20
contact-chsct@syndex.fr

NOUVELLE-CALÉDONIE

contact-nc@syndex.fr

RÉUNION

contact.reunion@syndex.fr

EUROPE

contact-europe@syndex.fr

FORMATION

formation@syndex.fr

