

Harcèlement et Risques Psychosociaux

Framatome et le groupe EDF mettent en avant leur politique de prévention des Risques Psychosociaux. Le module de formation obligatoire du groupe EDF pour la prévention des RPS est une initiative bienvenue et nous saluons l'arrivée d'Hélène Dibango comme référente harcèlement. Nous saluons également les actions mises en place ces dernières années pour prévenir le harcèlement sexuel.

Mais force est de constater que Framatome manque toujours d'ambition sur le sujet du harcèlement moral et de l'épuisement professionnel. Les indicateurs du DUERP montrent clairement un problème dans toutes les BU en matière de surcharge de travail et de manque d'autonomie ainsi que dans les relations de travail, tant au siège que sur les sites.

La CFDT dresse les constats suivants :

- La communication, basée uniquement autour des indicateurs Pulse, à propos du harcèlement moral ne porte pas ses fruits auprès des salariés ;
- Le PAPRI Pact et le DUERP ne montrent pas d'actions générales et volontaristes sur ces sujets.
- Les outils et recours contre les faits de harcèlement moral sont trop difficiles d'accès, et entretiennent une confusion entre harcèlement sexuel et harcèlement moral.
- Enfin, et peut-être surtout : il manque un parrainage fort de la part de la chaîne managériale pour faire progresser la prise de conscience de chacune et chacun ;

Les remontées de nos adhérents montrent que les pratiques managériales inadaptées continuent à faire souffrir des salariés. Les salariés victimes refusent généralement de dénoncer les faits, par peur de représailles. Devant des tels constats, la réponse de Framatome doit être à la hauteur.

La CFDT demande que des mesures soient prises rapidement pour répondre à ces défaillances :

- Une campagne de communication sur l'épuisement professionnel et le harcèlement au travail,
- Un parrainage managérial à la hauteur des enjeux, avec la mise en place d'une politique préventive ambitieuse de la part de la direction,
- Des moyens de remontée d'alerte anonymes, sûrs et faciles à trouver pour les salariés,
- Des indicateurs précis remontés régulièrement à la commission CSSCT.

La CFDT tient à rappeler en conclusion que :

- Le management bienveillant n'est pas une mode ou un luxe : c'est une obligation légale, morale et une pratique vivement encouragée par la culture sûreté nucléaire de l'AIEA,
- L'épuisement professionnel et le harcèlement moral frappent 25% des salariés dans leur vie et coûtent 3 milliards d'euros par an à la collectivité ;
- La plupart des victimes démissionnent de leur poste, faisant perdre à l'entreprise des éléments de valeur.
- Et on ne parle pas assez de l'impact négatif sur le psychisme et la motivation des collaborateurs témoins de cas de harcèlements, ni l'image désastreuse renvoyée auprès du public.

C'est pourquoi la CFDT restera attentive à ce que des propositions concrètes soient faites et assurera un suivi vigilant et exigeant de ce dossier.

