

BRANCHE BETIC

FO SIGNE L'ACCORD RELATIF A LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

La négociation de « *l'Accord relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail* » vient de se terminer dans la branche BETIC. Cet accord s'inscrit dans une démarche visant à lutter contre l'impact néfaste des agissements sexistes et du harcèlement sexuel, tout en renforçant l'attractivité des métiers de la branche. En effet, comme le pointe le préambule de l'accord, les derniers rapports du Haut Conseil à l'Égalité, portant sur l'état du sexisme en France, révèlent que 15 % des femmes ont déjà redouté, voire renoncé, à s'orienter dans les filières ou métiers scientifiques par crainte de ne pas y trouver leur place ou de s'y sentir mal à l'aise. Cette crainte est exacerbée par la peur du harcèlement sexuel pour 18 % d'entre elles.

Malgré ses imperfections, **FO** s'est engagée en tant que signataire de cet accord, considérant qu'il s'agit d'une initiative nouvelle et utile pour les salarié(e)s de la branche. Cet accord, au-delà de rappeler le cadre réglementaire et institutionnel du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, propose la mise en place d'outils, à la fois pour les employeurs et pour les représentants des salariés, afin de lutter plus efficacement contre ce phénomène.

Le rôle central des représentants des salariés

L'accord rappelle le cadre juridique et les obligations de l'employeur en la matière, les moyens prévus pour agir de manière préventive et *a posteriori*, notamment pour soutenir les victimes. Un premier rappel particulièrement important de l'accord est la responsabilité de l'employeur quant à la santé et à la sécurité des salariés au sein de son entreprise. Il doit donc prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

On retrouve également la notion plus récente de protection des lanceurs d'alerte : aucune personne, ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement, ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour avoir témoigné ou relaté des faits de harcèlement sexuel.

Au cours des négociations, **FO** a insisté sur l'importance du rôle des représentants des salariés (élus au CSE, délégués syndicaux) pour prévenir et défendre les salariés victimes d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel. Par notre intervention, cet accord met en exergue le rôle des représentants des salariés dans la protection des droits des individus, de leur santé physique et mentale et de leurs libertés individuelles au sein de l'entreprise. Il rappelle également que la victime présumée peut être incapable de dénoncer les faits, soulignant l'importance des témoins directs et des représentants des salariés.

FO a également souligné le lien avec la lutte contre les discriminations en raison du sexe, sujet abordé dans l'accord de branche de 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Toutefois, au-delà des textes et des responsabilités des directions d'entreprises et des instances représentatives, la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail concerne tout le monde. Ainsi, en plus de rappeler le cadre réglementaire et les obligations des employeurs, l'accord propose des outils adaptés à cette fin.

Les outils à disposition des représentants des salariés et des entreprises

L'accord de branche propose l'implémentation d'outils, comprenant : un auto-diagnostic, la diffusion d'informations auprès des salariés, un questionnaire numérique, ainsi que la formation des référents et des managers... Les annexes fournissent des ressources utiles qui peuvent être adoptés au sein des entreprises.

Concernant la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, l'accord rappelle que les facteurs de risques doivent figurer dans le DUERP. Une fiche de méthode, annexée à l'accord, guide l'intégration de ces thématiques.

L'accord propose également en annexe l'affichage obligatoire de l'article L222-33 du Code pénal, détaillant les aspects légaux du harcèlement sexuel ainsi que les recours judiciaires disponibles, accompagné des coordonnées des autorités et services compétents.

Concernant la procédure d'enquête interne, l'accord propose un modèle en annexe résumant les étapes clés pour gérer une situation critique : respect du contradictoire, la discrétion, la confidentialité et la transparence.

Une formation de branche sera proposée aux référents harcèlements désignés et aux managers des entreprises, les dotant des compétences nécessaires pour gérer ces problématiques. Pour les managers, la formation sera obligatoire.

A terme, la branche mettra également à disposition :

- Un outil de diagnostic pour identifier les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- Une campagne de sensibilisation clés en main ;
- Un questionnaire numérique anonyme pour les entreprises, à partager avec les salariés ;
- L'intégration des risques liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes est prévue dans le baromètre triennal sur la santé élaboré par l'ADESATT ;
- Par le biais de l'ADESATT, la création d'une charte modèle, accessible tant aux entreprises qu'aux salariés de la branche, pour promouvoir une culture de prévention.

Pour **FO**, il est crucial que les représentants des salariés s'approprient ces outils pour être efficaces dans cette lutte.

L'accord, signé le 28 février 2024, entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Nous vous tiendrons informés des [avancées de la procédure d'extension](#). Pour toute demande de copie de l'accord, nous restons à votre disposition.

Paris, le 27 mars 2024

Contacts : Nicolas FAINTRENIE, Secrétaire de la Section fédérale des services - services@fecfo.fr
Robert BERAUD, branche BETIC – 06 98 71 45 94