

## **VI. LES PRÉCONISATIONS**

### ***Note sur les préconisations***

1. Les recommandations proposées ne prétendent aucunement être des solutions prêtes à l'emploi. Elles ont vocation, non pas à se substituer au CSE, mais au contraire à constituer un point d'appui susceptible d'aider les membres du CSE à approfondir leur réflexion sur des mesures de prévention possibles.
2. Le travail d'expertise ne saurait prétendre à l'exhaustivité. Conformément à la demande du CSE, le présent rapport met en avant les aspects sur lesquels il conviendrait d'agir en priorité pour apporter des améliorations ou du moins prévenir une détérioration des conditions de travail.

### **A. LES PRINCIPES DE PRÉVENTION**

Avant toute formalisation des propositions d'actions, il semble important d'apporter un éclairage sur les principes de la prévention des risques.

On distingue habituellement trois types de prévention des risques psychosociaux.

De façon schématique et théorique, la prévention comprend trois types d'interventions : primaire, secondaire et tertiaire.

- **La prévention primaire** s'attaque aux causes organisationnelles du risque psychosocial. Par facteurs organisationnels, il faut entendre : la culture de l'entreprise, la circulation de l'information, la participation aux décisions, la reconnaissance, les relations interpersonnelles et avec la hiérarchie, la charge de travail et sa répartition, l'autonomie et les moyens pour accomplir le travail.
- **La prévention secondaire** déploie des stratégies pour faire face aux risques avérés, les « gérer » et « outiller » les salariés/managers pour prévenir les risques. Il convient à ce stade de sensibiliser, d'informer, de former les salariés et les managers. Cette démarche de sensibilisation devra impliquer tous les acteurs (DRH, encadrement, Médecin du travail, CSE, Représentants du personnel...) et les outils devront être spécifiques à chaque type de population et de situation. Puis viendront des démarches de mise en place de la prévention primaire
- **La prévention tertiaire** accompagne individuellement les salariés fragilisés par un soutien psychologique, voire dans les cas les plus graves par une gestion post-traumatique. Les interventions tertiaires sont indispensables mais elles ne relèvent pas véritablement de la prévention, elles sont plutôt de nature curative.

**La prévention correspond donc à toutes les mesures qui sont de nature à anticiper un risque. Pour être efficace, il convient de donner la priorité aux actions de prévention primaire, sur les actions de type secondaire ou tertiaire. Cependant, dans de nombreux cas étudiés la combinaison de ces trois types d'action se révèle utile.**

## **B. NOS AXES DE RECOMMANDATIONS**

Face à une situation aussi grave où [REDACTED] semble être une source majeure de problèmes, plusieurs mesures peuvent être recommandées :

- ✦ **Enquête indépendante** : Une enquête indépendante doit être lancée pour établir la vérité sur les allégations faites contre [REDACTED] SII Sophia-Antipolis. Cela devrait inclure des entretiens confidentiels avec les employés, l'examen des preuves documentaires et l'évaluation de la culture d'entreprise. Cette enquête doit être menée par une entité externe afin d'assurer l'objectivité et l'impartialité.
- ✦ **Suspension temporaire, mesure de protection** : En fonction de la gravité des accusations, il pourrait être recommandé que [REDACTED] soit temporairement suspendu pendant la durée de l'enquête. Cela pourrait aider à soulager le stress au sein de l'équipe et à assurer un processus d'enquête plus impartial.
- ✦ **Formation** : Si [REDACTED] reste en poste, il devrait être nécessaire qu'il suive une formation appropriée sur la gestion du personnel, le respect en milieu de travail et la prévention du harcèlement.
- ✦ **Changement de culture d'entreprise** : Quelle que soit la résolution concernant [REDACTED] un effort global doit être fait pour changer la culture de l'entreprise. Cela peut comprendre la mise en place de politiques plus strictes contre le harcèlement, la formation des employés sur leurs droits et responsabilités, et l'amélioration de la transparence et de la communication au sein de l'entreprise.
- ✦ **Soutien psychologique** : Un soutien psychologique devrait être mis à disposition pour tous les employés, en particulier ceux qui ont été affectés directement.

**Il est crucial que toutes ces actions soient prises en concertation avec les représentants du personnel, les ressources humaines et la direction générale du Groupe pour s'assurer que toutes les parties prenantes sont impliquées et que les solutions proposées sont réalisables et efficaces.**

## Prévention Primaire :

- ✦ Établissement d'un plan de communication transparent : Cela pourrait aider à éviter les malentendus et à promouvoir une meilleure compréhension entre la direction et les employés.
- ✦ Révision des pratiques de gestion des ressources humaines : Une bonne gestion des ressources humaines peut prévenir divers problèmes, comme le stress lié au travail ou les conflits entre employés et direction.
- ✦ Promotion du dialogue social : Un dialogue social fonctionnel est essentiel pour prévenir les problèmes avant qu'ils ne surviennent.
- ✦ Mise en place de mesures pour prévenir le harcèlement et la discrimination : Ces politiques sont essentielles pour éviter la survenue de cas de harcèlement et de discrimination.
- ✦ Établissement d'une politique de prévention en matière de santé au travail : Ces initiatives peuvent aider à prévenir les problèmes de santé liés au travail.
- ✦ Assurer le respect des lois du travail : La conformité aux lois du travail peut prévenir de nombreux problèmes juridiques.

## Prévention Secondaire

- ✦ Enquête sur les allégations graves à l'encontre [REDACTED] : Une enquête rapide peut aider à résoudre les problèmes avant qu'ils ne s'aggravent.
- ✦ Évaluation régulière de la satisfaction des employés : Cela peut aider à détecter et à résoudre les problèmes à un stade précoce.
- ✦ Enquête sur les réclamations salariales : Cette enquête peut permettre de détecter et de résoudre les problèmes de rémunération notamment ou de traitement différencié

## Prévention Tertiaire

- ☞ Amélioration des conditions de travail : Cette mesure peut aider à atténuer les effets négatifs durables des conditions de travail dégradées.
- ☞ Soutien aux salariés en situation de harcèlement ou de discrimination : Cela peut inclure des services de soutien psychologique, de médiation ou d'aide juridique.

**L'intermission peut être une période difficile pour les employés, surtout lorsqu'elle s'étend sur une longue durée. Voici quelques recommandations pour aider à gérer cette situation de manière plus positive :**

- ☞ **Planification des intermissions** : L'entreprise devrait essayer autant que possible de planifier les périodes d'intercontrat. Cela permet aux employés de s'y préparer, tant sur le plan personnel que professionnel.
- ☞ **Communication claire** : Les employés devraient être informés de leur statut d'intercontrat le plus tôt possible et recevoir des mises à jour régulières sur les efforts de l'entreprise pour leur trouver de nouvelles missions.
- ☞ **Formation continue** : Les périodes d'intercontrat peuvent être utilisées pour permettre aux employés de se former et d'acquérir de nouvelles compétences. L'entreprise devrait offrir des opportunités de formation et de développement professionnel pendant ces périodes.
- ☞ **Recherche active de missions** : Les employés en intercontrat ne devraient pas se sentir "mis au placard". L'entreprise devrait activement rechercher de nouvelles missions pour ces employés et leur permettre de participer à ce processus.
- ☞ **Soutien psychologique** : Les périodes d'intercontrat peuvent être stressantes et décourageantes. L'entreprise devrait offrir un soutien psychologique, par exemple sous la forme de conseils ou de groupes de soutien.
- ☞ **Inclusion sociale** : Pour éviter l'isolement, l'entreprise devrait encourager les employés en intercontrat à participer à des événements d'entreprise, des réunions d'équipe, et à rester connectés avec leurs collègues.
- ☞ **Revue de la politique d'intercontrat** : Finalement, l'entreprise devrait revoir sa politique d'intercontrat pour s'assurer qu'elle est juste, transparente, et soutient le bien-être de ses employés.