



04/04/2022

Voir, parler, entendre les agents de direction en souffrance

Notre précédent tract ([ADD Comment faire face à un manager toxique](#)) présentait les outils et l'aide que nous proposons aux collègues en difficulté, victimes de maltraitance, de harcèlement ou de management brutal.

Mais, comme dans toutes les grandes entreprises, ce sont les têtes de réseaux qui doivent agir pour prévenir ou réparer ce type de situations ; sauf à vouloir délibérément ne rien voir, ne rien entendre, ne rien dire de la maltraitance.



Il y a bien des formations en ligne dispensées aux managers, des guides de bonnes pratiques et un numéro d'appel (très peu utilisé) dédié.

Cependant, une vraie volonté de protéger les agents de direction doit se traduire par la mise en place de mesures organisées et dédiées à la prévention des violences internes telles que :

- Formaliser et faire connaître l'engagement des caisses nationales à lutter contre toutes formes de violences internes à l'encontre d'agents de direction (Instance nationale, protection fonctionnelle, procédures nationales de prévention et de lutte contre les violences internes, actions de sensibilisation) ;
- Protéger les témoins ;
- Evaluer les pratiques managériales à l'aune de principes et de référentiels en phase avec ces engagements ;
- Introduire un objectif de bien-être au travail dans la part variable.

Nous ne le répèterons jamais assez, il est indispensable qu'une instance nationale capable d'accueillir et traiter tous les faits de harcèlement ou de violence sur les agents de direction soit créée, afin que les agents de direction :

- bénéficient, comme tous les autres salariés de l'institution, d'une instance représentative, d'une voie de recours à saisir en cas de difficultés professionnelles ;
- ne soient pas condamnés, du fait de leur statut, à affronter seuls les crises et conflits surgissant parfois dans l'exercice des responsabilités qui sont les leurs ;
- sachent quoi faire lorsqu'ils sont l'objet de critiques vives et récurrentes, et que la situation professionnelle s'envenime.

Nous proposons au SNP DOS CFTD, depuis de nombreuses années, la création d'un espace privilégié de dialogue, d'une instance paritaire dédiée et impartiale.

Cette commission paritaire de conciliation pourrait :

Informier et accompagner

- proposer les mesures d'accompagnement nécessaires ;
- informer les victimes sur leurs droits ;
- contribuer aux auditions et investigations ;
- conseiller les parties.

Formuler des propositions de résolutions amiables

- prévenir les litiges, apaiser les tensions et régler les conflits avant qu'ils ne dégénèrent ;
- trouver une sortie de crise « en douceur » qui prenne en compte les intérêts de toutes les parties en présence : Conseils, caisses nationales, tutelles... et apporte un soutien réel et éclairé aux agents de direction concernés.

Cette commission pourrait être composée de représentants de la caisse nationale du réseau concerné, de l'Ucanss, des organisations syndicales d'agents de direction représentatives ; tous tenus à l'obligation de discrétion et de confidentialité.

Ces représentants seraient connus de l'ensemble des salariés afin que les victimes sachent à qui s'adresser sans intermédiaires.

En conclusion, il suffirait que le régime général ait la volonté de regarder la réalité en face en prenant un engagement fort au niveau des caisses nationales pour prévenir et résoudre les situations de maltraitance que subissent certains agents de direction.

**Pour faire respecter et avancer les droits des ADD,
il faut un syndicat fort et réellement représentatif de notre profession.
Le SNPDOS-CFDT vous défend et défend vos intérêts.**