LES DOSSIERS DU SNU TEFI POLE EMPLOI FSU BFC

SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE ● PÔLE EMPLOI FSU
Travail ● Emploi ● Formation ● Insertion

SE PROTEGER :

Violences internes,
Violences externes,
S'en Protéger

Des outils et des interlocuteurs pour vous accompagner.

snU
PÔLE EMPLOI FSU
BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ

Violences internes au travail

- ► **Harcèlement**
- ► **Sexisme**
- ► **Maltraitance**
- ► **Mal être professionnel**

La violence interne au travail consiste en toute action, incident ou comportement qui vient transgresser le respect de la dignité, par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail. Cette violence peut se manifester entre les agents, qu'il y ait ou non un lien de subordination. Ces violences peuvent recouper les faits de harcèlement sexiste ou sexuel, de harcèlement moral, de violences professionnelles, et induire un mal-être professionnel pouvant aller jusqu'à la maladie ou pire. Ces situations, en miroir des incidents que nous vivons avec les usagers sont inacceptables et ne doivent pas rester dans l'ombre.

Ces évènements parfois bénins, peuvent êtres très graves et mettre notre santé psychique et/ou physique en danger. Notre but est de vous présenter les différentes situations et les outils pour vous protéger et vous défendre si vous subissez ces situations.

Les différents types de violence au travail :

► **Le conflit** : Il s'agit d'un désaccord qui n'a rien d'anormal dans le cadre professionnel. Il doit être géré pour ne pas déboucher sur une forme de violence plus grave.

► **L'agression ponctuelle:** C'est une attaque, souvent soudaine et brutale (comportementale, verbale ou physique) qui entraine une atteinte réactionnelle de l'organisme.

► **La violence sexiste** : Elle est exercée contre une personne en raison de son sexe, de la place que lui accorde la société et provoque de l'humiliation.

► **La maltraitance managériale**: Il s'agit du comportement de certains managers qui font subir une pression anormale et injustifiée sur une personne, plusieurs personnes ou sur toute une équipe.

► **Le harcèlement moral** : Il se définit comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'un agent, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

► **Le harcèlement sexuel** : est défini à l'article L 1153-1 du code du travail (nous détaillerons cette définition plus bas).

► **La discrimination liée au harcèlement** : Le code du travail interdit de discriminer les personnes ayant subi, refusé de subir ou témoigné d'agissements de harcèlement moral ou sexuel.

Quelle que soit la forme de violence *que vous subissez, ou à laquelle vous assistez,* ***il est important qu'elle cesse****. Pour la faire cesser la première chose à faire est d'en* ***parler*** *ou de* ***prendre conseil*** *auprès d'une personne de confiance (collègue, manager, médecin du travail, assistante sociale, représentants du personnel…).*

A chaque situation doit s'appliquer une réponse adaptée et circonspecte*. L'échange et/ou la mise en place d'une médiation sont parfois à privilégier. D'autres situations impliqueront la saisie d'une fiche de signalement[1] de violences internes pouvant avoir des conséquences plus importantes (sanctions professionnelles, condamnations pénales). Faire une fiche de signalement de violences internes, déclenche automatiquement une enquête interne, par le service QVT, voire le service juridique.*

VOS REPRESENTANTS DE PROXIMITE SNU BFC

DT 39/70 : Nathalie Glatigny **06 11 75 74 50**
RP-BFC.glatigny@pole-emploi.fr

DT 21 : Cédric Quatrepoint **06 15 98 27 33**
RP-BFC.quatrepoint@pole-emploi.fr

DT 58/89 : Patrice Ma Tri **06 21 33 05 57**
RP-BFC.matri@pole-emploi.fr

DT 71 : Olivier Moreau **06 34 84 14 14**
RP-BFC.moreau@pole-emploi.fr

[1] Bureau métier – Autres – Déclaration d'un évènement : Fiche de signalement

Violences sexistes, sexuelles ; harcèlement sexuel

Le sexisme repose sur le postulat de l'infériorité d'un sexe par rapport à l'autre. Il peut prendre différentes formes dont certaines sont parfois méconnues. Ces agissements ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier les femmes ou les hommes et ont des effets sur l'estime de soi, la santé psychique et physique.

Harcèlement moral – Harcèlement sexuel

L'article L. 1152–1 du Code du travail définit le harcèlement moral de la manière suivante : «*Aucun salarié ne doit subir les **agissements répétés** de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel*** ».
Le harcèlement moral se définit donc par son objet et/ou ses effets sans préciser en quoi consistent les agissements de harcèlement moral mais en se fondant uniquement sur leurs conséquences.

Le harcèlement sexuel quant à lui **est dissocié de la séduction dès lors que les frontières du consentement, du respect et de la réciprocité sont entravées.** Est assimilé au harcèlement sexuel le fait **d'imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle** ou **d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**.
Depuis 2019, il est imposé aux entreprises de plus de 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L 1153-5-1 du Code du travail

RESSOURCES INSTITUTIONNELLES
► Accord égalité professionnelle à Pôle emploi (cf. p 4) [2]
►Instruction n°2015-29[3] : Prévention et gestion des violences internes à Pôle emploi.
►Intra PE BFC – RH – Accueil RH – Mes évènements au quotidien – Ma QVT
► Référente CSE Violence sexiste et sexuelle :
nathalie.lapierre@pole-emploi.fr

CE QUE DIT LA LOI EN MATIERE DE HARCELEMENT

La loi **PUNIT** le harceleur : **2 ans d'emprisonnement, 30 000 € d'amende** *(Art 222-33 et 222-33-2 du code pénal),*

La loi **PROTEGE** la victime : **ni sanction, ni mutation, ni reclassemen**t *(Art L1152-1, L1152-2, L1152-3, L1153-1, L1153-2, L1153-3, L1153-4 du code du travail).*

La loi **OBLIGE** l'employeur : **à la prévention** *(Art L1152-4, L1153-5 du code du travail)* ; **à prendre des sanctions** *(Art L1152-5, L1153-6 du code du travail)*

LA FSU ET LE SNU, ENGAGE.ES POUR LE DROIT DES FEMMES !
Parce que majoritairement les violences sexistes touchent les femmes, à la FSU et au SNU Pôle emploi, il existe des secteurs traitant principalement de ces questions, qui informent et accompagnent les collègues.

► **Le secteur femmes de la FSU** publie le « Pour elles info », sa lettre d'information.
https://fsu.fr/portfolio_category/pour-elles-infos/

► **Le secteur femmes du SNU** publie régulièrement des articles dans la revue « Mode d'emplois », journal trimestriel du SNU (**https://www.snutefifsu.fr/pole-emploi/modes-d-emploi**s/), organise des formations ouvertes à l'ensemble des collègues, la dernière traitait d'ailleurs des violences sexistes et sexuelles.
Contact secteur femmes national : **secteurfemmes.snupesf@gmail.com**
Contact secteur femmes SNU BFC : **marie-eve.lievre@pole-emploi.fr**

[2] Pôle emploi intra/Ressources humaines/les accords nationaux/Accord Egalité pro 20/10/20
[3] Note en ligne – Violences internes à Pôle emploi

Maltraitance managériale

VOS ELU.ES CSE SNU BFC

Tout comme les RP, contactez-les face à une situation de ce type.

Sylvie Selaries - sylvie.selaries@pole-emploi.fr **06 16 19 71 28**
Catherine Gruot - snu-bfc.gruot@pole-emploi.fr **06 11 89 55 75**
Fabienne Amico – snu-bfc.amico@pole-emploi.fr
Hinda Charnoubi – hinda.charnoubi@pole-emploi.fr **06 29 33 91 07**
Jean-Yves Astre – jean-yves.astre@pole-emploi.fr **06 35 84 93 85**
Emmanuel Berthaud – emmanuel.berthaud@pole-emploi.fr
Emmanuel Propper – emmanuel.propper@pole-emploi.fr **06 28 70 88 42**
Vincent Kerlouégan – snu-bfc.kerlouegan@pole-emploi.fr **06 34 45 85 83**

Il faut différencier la maltraitance managériale du harcèlement moral (qui relève d'un processus pénal). Cette notion recouvre une des formes de violence au travail les plus fréquentes. Elle a été définie comme étant « le **comportement de certains dirigeants caractériels qui font subir une pression à leurs subordonnés** » ; elle peut être exercée sur plusieurs personnes ou sur toute une équipe. Il s'agit ici de managers pratiquant un management souvent moyenâgeux, mais dont les effets sur la santé psychologique et physique des salariés qui le subissent peuvent être dramatiques.

Mal-être lié à l'activité professionnelle

C'est certainement la forme la plus insidieuse des agressions que nous subissons. Elle concerne autant les organisations de travail que les relations avec les usagers :

- ► La charge de travail, le temps de travail et la perte de sens au travail
- ► Les exigences émotionnelles
- ► Le manque d'autonomie
- ► La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail
- ► Les conflits de valeurs
- ► L'insécurité de la situation de travail

Ces 6 facteurs de risques contribuent au mal-être professionnel. La réforme de l'assurance chômage, les plans d'action multiples en urgence… contribuent à développer cette forme d'agression à Pôle emploi. Cette souffrance peut entrainer des arrêts maladie (burn-out, fatigue émotionnelle lourde), des départs de Pôle emploi (démissions, ruptures conventionnelles, disponibilité…) voire des trajectoires professionnelles inversées (REA ou RM qui redeviennent conseiller).

NOUVEL ACCORD QVT [4]
UN RELEVE D'INTENTIONS !

Si l'accord national, du 17 mars 2022, consacre une partie à la prévention des RPS dont la charge et l'intensité du travail (axe5 p26), celle-ci n'est composée que de déclarations d'intentions : 1 guide sur la charge de travail dans les 12 mois à venir, promotion des temps d'échanges, rappel sur droit à la déconnexion.

Le SNU n'a pas signé cet accord qui, entre autre, ne prend pas en compte la détresse des agent.es qui s'est concrétisée lors du mouvement du 1er février.

APPEL A TEMOIGNAGE

Vous vous retrouvez dans l'un de ces facteurs de risques, rompez avec l'isolement ! Prenez contact avec vos élu.es (CSE, RP, CCPLU si vous êtes agent.es publics), vos délégué.es syndicaux du SNU BFC. Nous pourrons vous accompagner et faire remonter cette souffrance dans les Instances.

VOS ELU.ES CCPLU SNU :

Sylvie Cebron - sylvie.cebron@pole-emploi.fr **03 86 71 79 07**
Marianne Winzenrieth - marianne.winz@pole-emploi.fr **06 01 80 28 40**
Vincent Kerlouégan - snu-bfc.kerlouegan@pole-emploi.fr **06 34 45 85 83**
Francis Chambarlhac - snu-bfc.chambarlhac@pole-emploi.fr **06 29 42 55 20**

[4] Pôle emploi intra/Ressources humaines/les accords nationaux/Accord QVT 170322

VIOLENCES EXTERNES

► **Agressions**

► **Intention de suicide d'un.e usager.ère**

Agressions

Un grand nombre d'entre nous considère souvent que les évènements qui arrivent sont mineurs et ne nécessitent pas d'être signalés. D'autres pensent que cela ne concerne que les demandeurs d'emploi. Il est important de comprendre que **tout incident avec une entreprise, un demandeur d'emploi ou une personne non inscrite reste un évènement à signaler**, car il peut avoir des conséquences à postériori.

Il est important de **qualifier correctement et précisément l'agression dont on a été victime**. La direction distingue :

► Les **incivilités**: irrespect, impolitesse… On qualifie souvent d'incivilité des injures qui sont en fait des agressions verbales.

► Les **agressions verbales**. Ce sont les agressions les plus courantes, On les subit par mail, au téléphone ou en face à face (injures, intimidations, menaces…);

► Les **agressions comportementales**. Ce sont des actes agressifs et violents **sans contact** avec l'agent (menaces du poing, destruction de matériel, harcèlement téléphonique, chantage…)

► Les **agressions physiques**. Ce sont des actes agressifs et violents **avec contact** avec l'agent (coups, attouchements, bousculades, jets d'objets…).

CE QU'ON NE DEVRAIT PLUS ENTENDRE !

« Il m'a traitée de sale pute et menacée de venir s'occuper de moi, oui, mais c'était pire sur mon ancienne agence » ; « Oui, il a hurlé sur ma collègue en dénigrant ses compétences devant les DE. Mais ça va, il s'est excusé » ; « Les fiches Lisa, c'est pour quand un DE frappe un collègue ou menace le directeur, c'est ça ? » ; « De toute façon, ça ne sert à rien de faire des fiches »…

Les fiches agressions sont traitées par la DR via le service QVT mais aussi par les élu.es en CSSCT.

S'il est réalisé un bilan chaque année en CSSCT et en CSE, les élu.es peuvent alerter la direction lors des Instances, sur une augmentation qualitative ou quantitative par exemple, afin qu'elle prenne des mesures.

ELUE SNU EN CSSCT : **Sylvie Selaries**
sylvie.selaries@pole-emploi.fr **06 16 19 71 28**

Toute victime et/ou témoin d'incident devrait établir une fiche de signalement [5]*. Ce n'est pas parce que vous faites une fiche que l'agresseur est averti. Vous avez la main sur cette décision. Chaque incident, doit donner lieu à une proposition de débriefing par votre ELD.*

Intention de suicide d'un.e usager.ère

Les agents sont régulièrement confrontés à des usagers au bout du rouleau faisant état d'une intention de suicide. Une procédure est prévue pour la mise en sécurité de l'usager [6].

Les agents peuvent également signaler tout entretien faisant part de la détresse d'un demandeur d'emploi même sans intention suicidaire.

Ce type d'échange peut avoir des conséquences pour l'agent.
Il est primordial d'en parler afin d'éviter une charge émotionnelle trop forte : avec vos collègues, votre ELD, au moyen de la ligne d'écoute ***0 800 970 428…***

[5] Bureau métier – Autres – Déclaration d'un évènement : Fiche de signalement

[6] intraBFC/métiers supports/sécurité, sûreté, gestion de crise/sûreté/signalements – mémo sécurité

VIOLENCES INTERNES, EXTERNES S'EN PROTEGER

- ► Fiche de signalement
- ► Protection Fonctionnelle
- ► Accident de Travail, Accident de Trajet

Fiches de signalement

Il aura fallu le meurtre d'une collègue en 2021 pour que la direction prenne la pleine mesure de la **nécessité de signaler tous les incidents**. Ce drame a entraîné une communication basée sur le principe de la tolérance zéro. Où en est-on ? Les faits se sont de nouveau banalisés. Mais les fiches de signalement ne se limitent pas aux seuls incidents avec les demandeurs d'emploi.

Les fiches dites LISA ont comme objectif de tracer les choses, de les recenser et de permettre la mise en place des mesures de correction, de prévention, mais aussi dans certains cas de mobiliser la protection fonctionnelle, l'appui juridique de la direction…

Elles servent à **prévenir les risques et les dangers** que nous pouvons toutes et tous rencontrer dans notre activité professionnelle. Elles servent à protéger les collègues. Elles aident les représentants du personnel à inciter la direction à prendre ses responsabilités.

Protection Fonctionnelle

Lorsque l'agression le nécessite, l'agent doit porter plainte. La plainte ne peut être refusée par les forces de l'ordre. L'agent se domicilie à son lieu de travail, il bénéficie de la protection fonctionnelle de Pôle Emploi qui gère les démarches juridiques, fournit l'avocat et assure la défense du salarié. L'agent doit être **accompagné par un membre de l'ELD** lors de cette démarche.

PROTECTION FONCTIONNELLE

Guide des droits SNU TEFI Pôle emploi FSU page 70

http://www.snubfc.fr/2021/12/01/guide-des-droits-nouvelle-edition/

PERSONNELS DE DROIT PRIVE ET DE STATUT PUBLIC : PROCEDURE

AGENTE ET AGENT	L'agente ou l'agent doit adresser une demande écrite de protection fonctionnelle, par voie hiérarchique, auprès de la Direction Régionale qui la transmet à la DGARH. En cas d'assignation devant les tribunaux, la convocation doit être fournie au responsable hiérarchique. En cas de menaces ou de violences, une plainte en son nom personnel doit être déposée, l'Établissement ne pouvant se substituer pour cette démarche.
RESPONSABLE HIERARCHIQUE	La ou le responsable hiérarchique doit transmettre la demande de protection fonctionnelle au service RH de l'établissement avec : • Le compte-rendu de l'événement. • Le récépissé de la plainte de l'agente ou l'agent et, le cas échéant, de la responsable ou du responsable hiérarchique (ou copie du courrier au Procureur de la République) qui facilitera une suite judiciaire, ou l'extrait de la main courante (qui ne donne pas lieu à poursuite judiciaire). • Le constat médical qui aura des incidences sur la qualification pénale des faits.
SERVICE RH DE L'ETABLISSEMENT	Le service RH de l'établissement doit prendre toutes dispositions complémentaires utiles, susceptibles de manifester tout au long de l'affaire le soutien de l'Établissement.
DGARS	La protection fonctionnelle est gérée par le service juridique à la DGARS. Il prend la décision d'accorder la protection fonctionnelle, la notifie à l'agente ou à l'agent, et assure le suivi du dossier. Elle prend alors les dispositions nécessaires : désignation d'un avocat, prise en charge des honoraires de ce dernier, etc…

Une agression, selon le ressenti de l'agent, peut faire l'objet d'une déclaration d'accident de travail, thématique que nous abordons ci-dessous.

Accident de Travail, Accident de Trajet

Selon le Code de la Sécurité Sociale, « *est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée* (…) ».

Un grand nombre d'entre nous pense que les accidents du travail ne concernent que des blessures importantes survenues au travail. Il est important de comprendre que **tout accident survenu pendant le trajet (intersites pendant la journée de travail mais aussi le trajet domicile/travail), sur le lieu de travail, lors d'une formation ou sur le temps de travail doit être enregistré**, car il peut avoir des conséquences à postériori.

► **Le salarié doit déclarer l'accident à l'employeur le jour même.**

► **L'employeur a lui 48 heures pour déclarer l'accident de travail à l'assurance maladie. L'employeur peut contester la nature professionnelle de l'accident mais il ne peut pas refuser de l'enregistrer.**

La déclaration d'un accident du travail, n'est pas liée à un arrêt de travail. En cas de déclaration d'accident de travail, l'employeur vous remet le Cerfa[7] de déclaration d'AT qui permet la prise en charge à 100% des frais médicaux liés à l'accident par l'assurance maladie et vous exonère d'avance de frais.

DEFINITION ACCIDENT DE TRAVAIL, ACCIDENT DE TRAJET !

Un accident de travail est un événement soudain qui, quelle qu'en soit la raison, vous a causé un dommage corporel ou psychologique et qui vous est arrivé pendant votre activité professionnelle. Pour que l'accident du travail soit reconnu, vous devez justifier des 2 conditions suivantes : Vous avez été victime d'un fait accidentel (soudain et imprévu) dans le cadre de votre travail et l'accident vous a causé un dommage physique et/ou psychologique.
Un accident de trajet est un événement soudain et imprévu qui vous a causé un dommage corporel et qui s'est produit entre les points suivants : Votre résidence et votre lieu de travail ou Votre lieu de travail et le lieu de restauration où vous vous rendez pendant la pause repas.

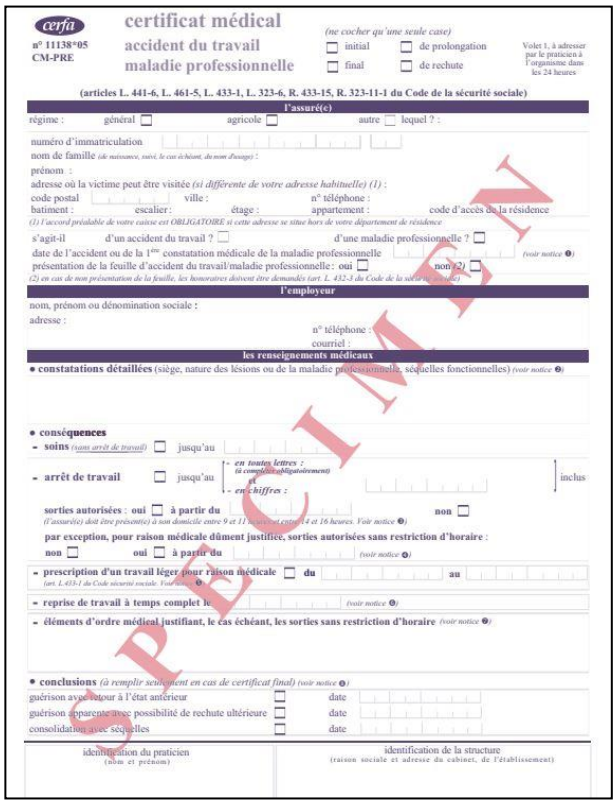
Source Service Public.fr

CE QU'ON NE DEVRAIT PLUS ENTENDRE !

« Je suis tombé sur le parking, mais ça va, la douleur va passer » ; « Je me suis faite bousculer dans le bus et en tombant je me suis cassé le poignet. C'est un arrêt de travail que je dois faire ? Tu es certain ? » ; « Je me suis cassé une dent en me prenant une porte en formation, ça va me coûter un bras avec la mutuelle ».

ACCIDENT ET ENQUETE

Le code du travail prévoit que les représentants du personnel au CSE mènent une « enquête » en cas d'accident du travail grave (blessure corporelle, harcèlement, agressions physiques…).
Ce n'est pas une enquête de police. Les éls analysent les circonstances, afin de déterminer les causes dans un but de prévention des risques. En aucun cas, ils ne portent de jugement.


cerfa
n° 11138*05
CM-PRE

certificat médical
accident du travail
maladie professionnelle

(ne cocher qu'une seule case)
☐ initial ☐ de prolongation
☐ final ☐ de rechute

Volet 1, à adresser par le praticien à l'organisme dans les 24 heures

(articles L. 441-6, L. 461-5, L. 433-1, L. 323-6, R. 433-15, R. 323-11-1 du Code de la sécurité sociale)

l'assuré(e)
régime : général ☐ agricole ☐ autre ☐ lequel ? :
numéro d'immatriculation
nom de famille (de naissance, suivi, le cas échéant, du nom d'usage) :
prénom :
adresse où la victime peut être visitée (si différente de votre adresse habituelle) (1) :
code postal ville : n° téléphone :
batiment : escalier : étage : appartement : code d'accès de la résidence
(1) l'accord préalable de votre caisse est OBLIGATOIRE si cette adresse se situe hors de votre département de résidence
s'agit-il d'un accident du travail ? ☐ d'une maladie professionnelle ? ☐
date de l'accident ou de la 1ère constatation médicale de la maladie professionnelle (voir notice ❶)
présentation de la feuille d'accident du travail/maladie professionnelle : oui ☐ non (2) ☐
(2) en cas de non présentation de la feuille, les honoraires doivent être demandés (art. L. 432-3 du Code de la sécurité sociale)

l'employeur
nom, prénom ou dénomination sociale :
adresse :
n° téléphone :
courriel :

les renseignements médicaux
• constatations détaillées (siège, nature des lésions ou de la maladie professionnelle, séquelles fonctionnelles) (voir notice ❷)
• conséquences
- soins (sans arrêt de travail) ☐ jusqu'au
- arrêt de travail ☐ jusqu'au – en toutes lettres : (à compléter obligatoirement) et – en chiffres : inclus
sorties autorisées : oui ☐ à partir du non ☐
(l'assuré(e) doit être présent(e) à son domicile entre 9 et 11 heures et entre 14 et 16 heures. Voir notice ❸)
par exception, pour raison médicale dûment justifiée, sorties autorisées sans restriction d'horaire :
non ☐ oui ☐ à partir du (voir notice ❸)
- prescription d'un travail léger pour raison médicale ☐ du au
(art. L.433-1 du Code sécurité sociale. Voir notice ❹)
- reprise de travail à temps complet le (voir notice ❹)
- éléments d'ordre médical justifiant, le cas échéant, les sorties sans restriction d'horaire (voir notice ❸)
• conclusions (à remplir seulement en cas de certificat final) (voir notice ❺)
guérison avec retour à l'état antérieur ☐ date
guérison apparente avec possibilité de rechute ultérieure ☐ date
consolidation avec séquelles ☐ date

identification du praticien (nom et prénom)
identification de la structure (raison sociale et adresse du cabinet, de l'établissement)

SPECIMEN

[7] https://association-maladie-accident-travail.fr/wp-content/uploads/sites/10/2020/04/s6909.cnam_homol_avril_2018_spec_non_remp_sec.pdf

Nous pouvons toutes et tous avoir de bonnes raisons de ne pas saisir de fiche de signalement : la peur, le ras le bol, l'habitude, le sentiment que cela ne sert à rien… Ces exemples sont liés à des incidents avec des usagers, mais ces fiches ont une portée beaucoup plus large qui vise avant tout à ***garantir notre sécurité physique et psychologique****.*

► *Ne pas saisir un accident c'est risquer de ne pas bénéficier des règles de l'accident de travail si il y a des conséquences.*

► *Ne pas recadrer un usager agressif et insultant c'est permettre la dérive et l'escalade de la violence. Banaliser un incident c'est prendre le risque qu'un autre collègue subisse un préjudice plus grave.*

► *Ne pas signaler un usager avec des gestes inappropriées et déplacés, c'est risquer une agression sexuelles d'une collègue de travail. Enfin, reste le risque des incidents graves, ceux qui pourraient être prévenus ou évités, et qui peuvent avoir des conséquences dramatiques.*

VOUS PROTEGER INDIVIDUELLEMENT, C'EST NOUS PROTEGER COLLECTIVEMENT !

Toute forme de violence interne (conflit inter-agent, maltraitance, harcèlement) ou externe (agression verbale ou physique, détresse d'un.e usager.ère) ne peut être dissimulée car elle peut avoir des conséquences à plus ou moins long terme sur votre santé. En en parlant avec l'interlocuteur.trice de votre choix, en la faisant remonter, vous permettez à l'établissement, aux élu.es de la prendre en compte et de rechercher des solutions qui seront à même d'éviter qu'elle se reproduise.

LES DELEGUES SYNDICAUX SNU BFC

Fabienne Amico - snu-bfc.amico@pole-emploi.fr	
Sandrine Carrette - snu.carrette-bfc@pole-emploi.fr	**06 20 12 32 88**
Catherine Gruot - snu-bfc.gruot@pole-emploi.fr	**06 11 89 55 75**
Vincent Kerlouégan - snu-bfc.kerlouegan@pole-emploi.fr	**06 34 45 85 83**
Francis Chambarlhac - snu-bfc.chambarlhac@pole-emploi.fr	**06 29 42 55 20**

Le SNU BFC vous invite à ne pas hésiter à contacter vos élu.es (CSE, RP, CCPLU), vos Délégués Syndicaux, le Syndicat (syndicat.snu-bfc@pole-emploi.fr) pour une écoute, un soutien, un conseil. Nous travaillons en équipe et recherchons, dans le respect de votre anonymat si vous le souhaitez, à trouver avec vous la meilleure solution.

LE SNU, AVEC VOUS, POUR VOUS !