



AGRI • AGRO

PRODUC • TRANSFO • SERVICES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

HALTE AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL !

Face à des agissements sexistes, discriminatoires et homophobes constatés dans certaines entreprises, la CFDT Agri-Agro a impulsé la négociation d'un accord de branche visant à prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST) dans les Industries de la Charcuterie (IDCC 1586). Le 12 septembre 2025, l'accord relatif à la prévention et la lutte contre les VSST a été signé par la FICT, la CFDT Agri-Agro, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC.

Un engagement clair et structurant pour un environnement de travail respectueux

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche des industries charcutières affirment avec force leur engagement en faveur de la dignité, de l'égalité et de la sécurité de l'ensemble des salarié-e-s.

L'accord conclu affirme une tolérance zéro face aux violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). Il vise à protéger la dignité, la santé et les droits fondamentaux des salarié-e-s. Il s'applique à toutes les situations liées au travail, incluant les événements se déroulant entre des salariés de l'entreprise en dehors de l'entreprise. Il vise à instaurer une culture d'entreprise fondée sur le respect, l'inclusion et la tolérance zéro face à toute forme de violence sexiste ou sexuelle. Il traduit une responsabilité collective et proactive, dépassant la simple conformité légale pour structurer une véritable politique de prévention à l'échelle de la branche.

Un cadre juridique clarifié et partagé

L'accord définit précisément les violences sexistes (agissements sexistes, outrage sexiste) et les violences sexuelles (harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol, exhibition).

Ces définitions partagées permettent à l'ensemble des acteurs — employeurs, managers, représentant-e-s du personnel et salarié-e-s — de disposer d'un référentiel commun. En rappelant que le harcèlement sexuel peut résulter d'actes répétés mais aussi d'une pression grave, même isolée, l'accord renforce ainsi la compréhension des situations à risque et favorise leur identification précoce.

L'accord rappelle également que ces faits peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires internes ainsi qu'à des poursuites pénales, affirmant ainsi la gravité des comportements concernés.

Une prévention organisée et responsabilisante

L'accord consacre une place centrale à la prévention, en cohérence avec l'obligation générale de sécurité de l'employeur. Les violences sexistes et sexuelles sont intégrées à la démarche globale de prévention des risques professionnels, notamment via le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).



Le texte décrit le rôle des différents acteurs dans la prévention et la lutte contre les VSST à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. En entreprise, tous les acteurs de l'entreprise sont mobilisés :

- L'employeur, garant de la sécurité physique et mentale des salarié-e-s a une obligation de prévention et de protection
- Les managers, en première ligne pour assurer un rôle clé de vigilance, détecter et prévenir les situations à risque ;
- Le Comité Social et Économique (CSE), doté d'un droit d'alerte et d'un rôle actif dans l'analyse des risques ;
- Les référents harcèlement, désignés dès 11 salarié-e-s, et en binôme mixte dans les entreprises d'au moins 250 salarié-e-s, afin de favoriser la confiance et la liberté de parole.

Cette architecture claire favorise une responsabilité partagée et opérationnelle.

La prévention repose sur l'information, le règlement intérieur et le DUERP.

Des actions de formation et de sensibilisation sont recommandées à tous les niveaux.

Les partenaires sociaux sont invités à compléter le dispositif par accord d'entreprise.

Une procédure de signalement sécurisée et équitable

L'accord encadre de manière détaillée la procédure interne de signalement et d'enquête, garantissant un traitement rigoureux et impartial des situations.

En cas de signalement, une procédure interne de signalement confidentielle doit être mise en place et une enquête impartiale doit être menée rapidement après signalement dans le respect de la confidentialité.

Les étapes sont précisément définies : réception du signalement, analyse préliminaire, lancement éventuel d'une enquête, auditions des parties concernées et des témoins, rédaction d'un rapport et décision de l'employeur.

Cette structuration sécurise à la fois la victime présumée et la personne mise en cause, en assurant une écoute équitable et un traitement professionnel des faits signalés.

Protection, accompagnement et sanctions adaptées

L'accord ne se limite pas à des principes : il propose des moyens pratiques pour faciliter sa mise en œuvre.

Les entreprises doivent informer les salarié-e-s des dispositifs existants, notamment via le règlement intérieur (obligatoire dès 50 salarié-e-s) qui précise les sanctions encourues et les voies de recours.

L'accord prévoit qu'une **boîte à outils** soit mise à disposition des partenaires sociaux en entreprise par la Fédération des Industries de la Charcuterie (FICT) pour appuyer leurs actions. A nos yeux, cette mutualisation des ressources appuie la mise en œuvre sur le terrain et peut favoriser une harmonisation des pratiques au sein de la branche.

Le texte accorde naturellement une attention particulière à l'accompagnement des victimes en incluant les victimes de violences conjugales. Des mesures de protection et d'accompagnement des victimes par des tiers externes (institutions, associations) sont prévues. Il est rappelé qu'aucun-e salarié-e ne peut être sanctionné-e ou discriminé-e pour avoir signalé ou subi des faits de violences sexistes ou sexuelles.

Des mesures conservatoires peuvent être mises en place pour protéger la victime présumée durant l'enquête (éloignement, aménagement des conditions de travail). Un accompagnement psychologique peut également être proposé.

En cas de faits avérés, l'employeur prend des sanctions disciplinaires proportionnées, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, conformément au règlement intérieur.

Un dispositif vivant et évalué dans le temps

L'accord prévoit un suivi annuel par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). Un indicateur spécifique relatif aux enquêtes menées dans la branche est intégré au rapport annuel. Un suivi régulier garantit l'adaptation continue du dispositif aux évolutions légales et aux retours d'expérience.

Un accord pionnier et une avancée majeure pour la branche des Industries de la Charcuterie

Par cet accord, la branche des industries charcutières démontre sa volonté d'agir concrètement contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Elle se dote d'un cadre cohérent, opérationnel et ambitieux, alliant prévention, protection et sanction.

Cet accord est un levier de transformation culturelle, contribuant à renforcer la confiance, la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche.

Pour la CFDT Agri-Agro, il constitue une étape importante en engageant une dynamique qui peut servir de source d'inspiration pour d'autres branches professionnelles des secteurs agricoles et alimentaires. Elle poursuivra son engagement pour que cet accord vive pleinement dans les entreprises de la branche : par l'accompagnement de ses équipes syndicales, leur formation, le soutien aux salarié-e-s et un suivi des actions de terrain.

Convaincue que l'égalité, le respect et la dignité ne sont pas négociables, la CFDT Agri-Agro continuera d'agir pour faire progresser les droits, renforcer la prévention et construire, avec l'ensemble des acteurs, des environnements de travail sûrs, inclusifs et exemplaires dans toute la branche.

POUR EN SAVOIR PLUS :

EN CLIQUANT SUR LE LIEN CI-DESSOUS
VOUS TROUVEREZ DES OUTILS POUR
ABORDER CE SUJET SANS TABOU
EN ENTREPRISE :



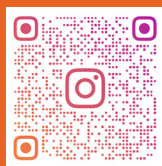
VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



RETROUVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX !



Facebook



Instagram



LinkedIn



Youtube

CFDT Agri-Agro

47-49 avenue Simon Bolivar,
75950 Paris Cedex 19

Téléphone : 01.56.41.50.50 | Email : fga@cfdt.fr |

Affiliée EFFAT - UITA - UNI