

DISPOSITIF DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

A. LES DÉFINITIONS

Définition des risques psychosociaux

Le programme de prévention du ministère pour l'année 2011-2012 rappelait la définition des risques psychosociaux :

- le stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement de travail (réorganisations, modifications structurelles, nouvelles méthodes de travail et d'évaluation, nouveaux outils, formations insuffisantes) et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- les violences externes : insultes, menaces, agressions physiques ou psychologiques exercées dans le cadre du travail par des personnes extérieures à l'établissement ;
- les violences internes : harcèlement sexuel ou moral, agression physiques ou verbales, insultes, brimades, intimidations, conflits exacerbés à l'intérieur de l'établissement entre collègues ou avec les responsables hiérarchiques.

L'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 indiquait aussi que les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail et rendent difficile la vie en commun. Les employeurs qui laissent les incivilités s'installer les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Définition du harcèlement sexuel (Article 222-33 du Code Pénal)

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Définition du harcèlement moral (Article 222-33-2 du Code Pénal)

Le harcèlement moral est une notion juridique : le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement individuel est pratiqué par une personnalité obsessionnelle, perverse narcissique, ou porteuse d'une pathologie du caractère. Il est intentionnel, vise à humilier, détruire l'autre et à valoriser son pouvoir social ou personnel. L'instrumentalisation des individus et des instances par ces personnalités retarde ou rend impossible la reconnaissance des agissements délictueux, tant leurs procédés peuvent être hostiles, subtiles et redoutablement efficaces, surtout face à des individus fortement investis dans leur métier

Le harcèlement institutionnel participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel.

Le harcèlement transversal ou horizontal s'exerce entre personnels, sans rapport hiérarchique. Il relève d'une dynamique collective où se déploient des comportements contraires aux droits fondamentaux de la personne humaine dans une relation de travail. Dans cette situation, le harcelé est fréquemment celui qui ne participe pas au déni collectif des critères de qualité du travail effectué (critère de sécurité, bonnes pratiques et règles de métiers).

NB : L'interprétation de la définition du harcèlement moral peut donner lieu à des dérives aux effets contre-productifs, s'opposant à l'apport que représente la loi visant à lutter contre ce processus.

Les véritables nécessités du service existent et imposent normalement une organisation du travail, y compris des congés, qui peuvent tout naturellement aller à l'encontre des souhaits personnels sans pour autant constituer un processus de harcèlement.

Tout ordre ne participe pas à un processus de harcèlement ; il convient de ne pas oublier que tout fonctionnaire doit se conformer aux prescriptions de son supérieur hiérarchique. Tout conflit interne, tout désaccord non réglé dans le travail ne doit donc pas être assimilé à du harcèlement.

B. LES SANCTIONS ENCOURUES PAR LES AUTEURS DE HARCÈLEMENT

Sanctions disciplinaires

Tout agent ayant commis des agissements de harcèlement est passible de sanctions disciplinaires.

Sanctions civiles

L'auteur de harcèlement peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts.

Sanctions pénales

Le harcèlement moral est un délit puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Le harcèlement sexuel est un délit puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende ; les peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis par un supérieur hiérarchique, sur un mineur de 15 ans ou moins, sur une personne vulnérable, par plusieurs personnes.

C. LA PRISE EN CHARGE DU HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL À L'ENS

L'écoute :

- Cellule de veille médico-socio-professionnelle ENS

Composée du médecin de prévention de l'ENS, du DRH ou DRH adjointe et de l'assistante sociale, cette cellule interne à l'ENS peut être saisie à tout moment par les personnes se plaignant d'un harcèlement moral ou sexuel ou d'un mal-être au travail ainsi que par les témoins d'une telle situation.

Elle a un rôle d'écoute et de conseil. Sa mission première est de traiter des situations individuelles de mal-être au travail et d'assurer une prise en charge, un accompagnement et un suivi pluridisciplinaire des agents concernés. Elle peut faire appel, si besoin, à des experts en interne ou externe (psychologues du travail, juristes, médiateur ...).

Cette cellule travaille dans le cadre du respect de l'anonymat et du principe du secret partagé.

Mél : vms@ens.fr

La saisine institutionnelle :

a) La personne concernée par un cas de harcèlement sexuel ou moral

- Consigne si possible par écrit le compte rendu précis et détaillé des faits.
- Peut appeler la cellule de veille-médico-socioprofessionnelle ENS.
- Peut prendre conseil auprès du Pôle santé, lequel a un rôle de conseil, d'écoute et de prise en charge médicale.
- Peut être accompagnée dans ses démarches par un représentant syndical.
- Possède un droit de retrait en cas de danger grave et imminent.

b) Le Directeur de l'ENS

- Est avisé par courrier de la part de la personne concernée d'une demande de mise en route du protocole.
- Il constitue un groupe d'écoute chargé d'analyser et qualifier la situation.

c) Le groupe d'écoute et d'analyse*

Composition : 1 membre du CHSCT, 1 ou 2 membres de la cellule de veille médico-socio professionnelle, le conseiller de prévention

- Écoute la personne concernée en toute confidentialité et neutralité.
- Analyse les manifestations du problème, les circonstances, la situation et les conséquences sur les personnes.
- Qualifie le signalement.
- Enregistre la demande.
- Élabore un rapport et un avis remis au Directeur quant à la nécessité de prendre des mesures immédiates, de constituer une investigation complémentaire ou une commission d'enquête.

d) La commission d'enquête

Composition : 1 représentant de la Direction, 1 représentant de l'administration, 1 membre du CHSCT, 1 personne qualifiée ou expert

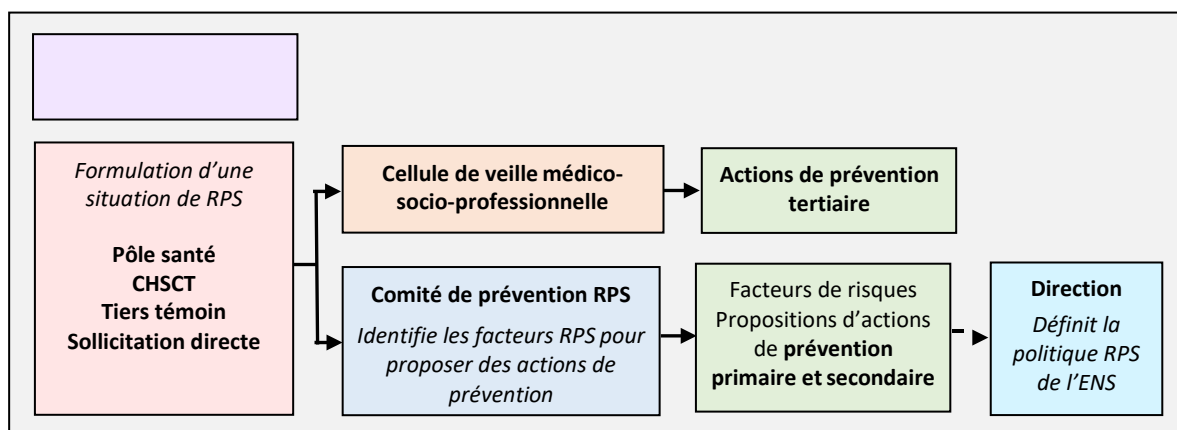
- Reçoit une information écrite de la part du Directeur au sujet de la personne mise en cause.
- Procède à des entretiens avec tous les protagonistes.
- Élabore un rapport de synthèse qu'elle adresse au Directeur.

e) Le Directeur de l'ENS

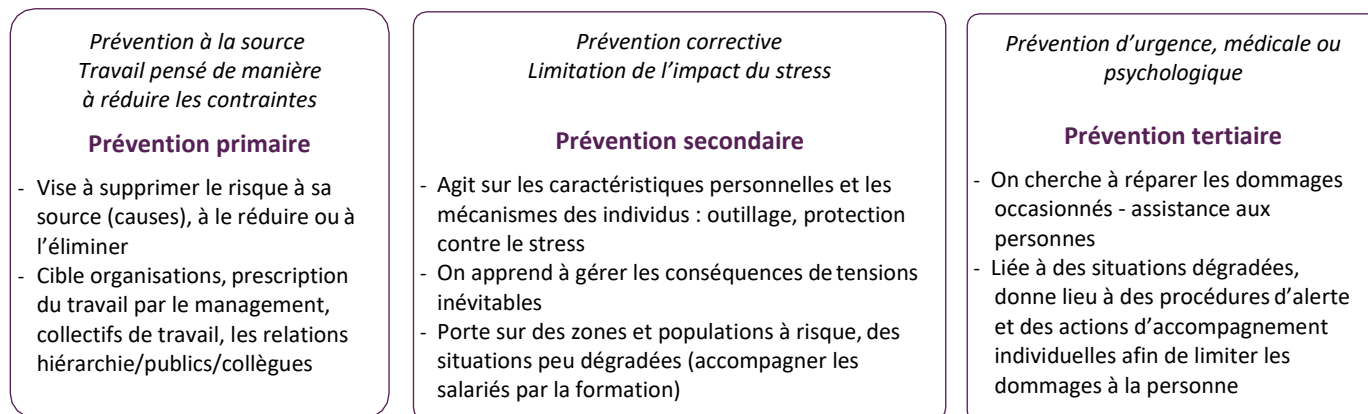
- Reçoit tous les protagonistes et explicite la synthèse et les suites données à l'affaire.
- Transmet au CHSCT les informations anonymisées.

* Le groupe d'écoute et d'analyse est constitué en fonction de la situation et du statut du plaignant.

D. LA MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉVENTION DES RPS À L'ENS



Rappel de la définition des niveaux de prévention



Comité de prévention RPS

La mission du comité de prévention des RPS est d'assurer la définition, la conduite et le suivi des actions de prévention mises en œuvre par l'établissement en associant l'ensemble des acteurs concernés. Ce groupe travaille sur les différentes étapes de la prévention, l'analyse de la situation et l'élaboration de propositions à destination de la direction et du CHSCT.

a) Composition

Le comité de prévention des RPS est placé sous la responsabilité du chef d'établissement et présidé par son représentant : La Directrice générale des services

- Trois représentants du personnel au CHSCT
- Un représentant des élèves et étudiants au CHSCT, en formation élargie
- Directeur des Ressources Humaines, en tant que pilote de la démarche
- Conseiller de prévention
- Médecin de prévention
- Manager
- Représentant de l'enseignement et de la recherche
- Infirmière
- Assistante sociale

La DGS peut inviter des experts (psychiatre, médiateur ...).

b) Prérogatives, champ d'activités

L'autorité administrative, ou le CHSCT le cas échéant, saisit ou informe le comité de prévention des RPS de tout réaménagement, réorganisation, introduction de nouvelles technologies, nouvelles procédures ...

Le comité de prévention ne se substitue pas à l'autorité administrative, ni au CHSCT mais, d'une part, il les alimente en réflexions, analyses et propositions d'actions et, d'autre part, il assure le suivi des actions de prévention des RPS.

Il suit les actions touchant l'organisation du travail, les formations et les conditions de travail.

Les membres du comité de prévention des RPS suivent une formation adaptée à leurs missions.

Le comité propose une organisation pour intervenir aux 3 niveaux de prévention.

Au niveau primaire

Il réalise ou met à jour au niveau de l'établissement l'état des lieux à partir d'indicateurs (*document unique d'évaluation des risques - DUER, registres santé et sécurité au travail, arrêt maladie, absentéisme, turn-over, burn-out, ...*), et ou d'une enquête, sous forme de questionnaire, les entretiens individuels et ou collectifs menés par des personnes qualifiées.

A partir de l'état des lieux, le comité de prévention des RPS propose des mesures préventives anticipatrices concernant par exemple : *Organisation des services, mode de direction et d'encadrement, définition des responsabilités et des missions de chacun, adéquation entre l'agent et son poste de travail, charge de travail, réunions de collectifs de travail (conseils de laboratoire, réunion de service, ...), formations, mode d'évaluation individuelle et collective (organisation du travail, objectifs du service, mode de collaboration, ...), systèmes de reconnaissance (évolution de carrière, promotion, primes), notices de postes à risques particuliers, fiches de postes, fiches de prévention des expositions (pénibilité au travail), ...*

Dans un service, département ou laboratoire, le comité de prévention des RPS propose des modalités de prévention et de prise en charge en fonction des problématiques identifiées, à destination de la direction et du CHSCT.

Au niveau secondaire

Il propose des actions de formation à la gestion du personnel touchant notamment à l'organisation du travail en lien avec les problématiques d'encadrement.

Au niveau tertiaire

Il définit et favorise la mise en place des modalités d'accompagnement psychologique des personnes en souffrance (*dispositif d'écoute ou communauté d'intervention ...*).

c) Confidentialité

Les membres du comité de prévention sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle. L'anonymat des agents doit être respecté sauf autorisation expresse de ces derniers.