

Processus de prise en charge d'un signalement de harcèlement

L'agent qui s'estime victime de harcèlement au travail (ou le témoin) :

- alerte, par écrit de préférence, son responsable de structure ou de composante, qui a la responsabilité de la prévention des risques en matière de harcèlement. Il avertit la DRH lorsque son supérieur est impliqué.
- peut également le signaler au Service de Médecine de Prévention, au Service Social des personnels, à la Direction des Ressources Humaines, à l'assistant de prévention, aux représentants syndicaux
- peut faire un signalement au registre de santé et de sécurité au travail (transmis aux représentants des personnels élus au CHSCT).

Responsable de la structure ou de la Composante

Service de Médecine de Prévention

Service Social des Personnels

Direction des Ressources Humaines

Assistant de prévention de l'unité

Représentants des personnels

Service Hygiène et Sécurité via un signalement au RSST

L'alerte est transmise immédiatement au DGS et la DRH ou à leurs représentants.

Le DGS en informe le Président qui peut décider de mesures conservatoires immédiates pour protéger la santé et la sécurité des agents si la situation le justifie. La DRH contacte l'auteur de l'alerte, la victime présumée (si ce n'est pas la même personne) et la/les personne(s) désignée(s) par le signalant afin de leur expliquer le processus d'instruction et les informer du jour où ils seront reçus, individuellement, par un juriste, un représentant des RH, un médecin de prévention et une assistante sociale des personnels, réunis en formation pluriprofessionnelle.

Cette formation pluriprofessionnelle se réunit dans les meilleurs délais afin de procéder à l'analyse du signalement. Elle a pour mandat de formuler, dès que possible, un avis sur les faits relatés, au regard de leur impact sur la santé ou la carrière des agents ainsi que des préconisations. Elle s'appuie sur les entretiens individuels et tous documents utiles pouvant être transmis par l'auteur de l'alerte, la victime présumée (si ce n'est pas la même personne) et la/les personne(s) désignée(s) par le signalant. Cette formation pluriprofessionnelle transmet son avis et ses préconisations à la Direction Générale des Services.

En cas de présomption de harcèlement :

Le Président constitue une commission d'enquête administrative et, si besoin, prend les mesures d'éloignement nécessaires. Sur la base des conclusions de la commission d'enquête, le Président peut initier une procédure disciplinaire. Le cas échéant, il lui appartient de saisir le Procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.

S'il n'y a pas de présomption de harcèlement :

La DRH propose un plan d'actions, en concertation avec les acteurs de la prévention de la santé (accompagnement médical, social, intervention du psychologue du travail, formations, accompagnement extérieur, médiation...)

A l'issue du processus, l'auteur de l'alerte, la victime présumée (si ce n'est pas la même personne) et la/les personne(s) désignée(s) par le signalant, ainsi que leurs supérieurs hiérarchiques, sont informés des suites qui ont été données à l'alerte. En cas de signalement au registre de santé et de sécurité au travail, le CHSCT est informé du suivi des actions mises en œuvre.