

Harcèlement moral

Objectifs poursuivis	Evénements - Procédures	Type d'actions / acteurs
<p><i>Informier et former de façon à éviter les dérapages de situations conflictuelles ou à risques et à empêcher les amalgames</i></p>	<p>Formations et informations collectives :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informer le personnel sur ce qu'est et ce que n'est pas le harcèlement moral ; 2. Former les encadrants de tout niveau à la gestion d'équipe et au relationnel de commandement. Lors des formations au management, aborder la question du harcèlement ; 3. Former les secrétaires généraux, les chefs du personnel, les médecins de prévention et les assistants de service social à la détection des facteurs de risques et au repérage des situations ambivalentes au regard du harcèlement moral. 4. Les inspecteurs hygiène et sécurité et les animateurs sécurité et prévention peuvent également jouer un rôle d'alerte. 	<p style="text-align: center;">Formation "management" CIFP / écoles / services</p>
<p><i>Suivre au plus près les situations susceptibles de dérives afin de pouvoir agir et réagir le plus en amont possible</i></p>	<p>Veille et suivi de proximité :</p> <p>Dans de nombreux services, le secrétaire général réunit périodiquement le chef du bureau du personnel, le médecin de prévention et l'assistant(e) de service social pour suivre les agents présentant des difficultés de santé ou autres qui lui ont été signalés ou qui se sont manifestés. Ces personnes sont par ailleurs à l'écoute des agents et peuvent les conseiller sur une éventuelle saisine officielle du chef de service. Des suivis médicaux ou sociaux, des changements d'affectation à titre conservatoire, des aménagements de poste peuvent être alors proposés. Par ailleurs, des rencontres régulières entre les responsables des ressources humaines du service et les représentants du personnel permettent également de mieux identifier et connaître les situations susceptibles de dérives.</p>	<p style="text-align: center;">Actions de PREVENTION "Risque Santé au travail" DPSM / Services / partenaires sociaux</p>
<p><i>Déterminer un protocole d'action du service en vue de permettre le règlement local des situations à risques</i></p>	<p>Saisine du chef de service :</p> <p>L'agent s'estimant victime d'agissements répétés de harcèlement moral peut saisir par écrit le chef de service. Il peut être assisté dans cette saisine par un représentant du personnel. Le chef de service informe l'agent par écrit, dans les délais les plus courts compte tenu de la situation, de la suite qu'il réserve à sa demande : classement sans suite (avec motivation), traitement immédiat, proposition de conciliation ou enquête interne. Dans le cas d'une enquête, il indique à l'agent selon quelles modalités elle se déroulera.</p> <p>Enquête interne et inspection :</p> <p>En cas d'enquête interne, si celle-ci permet au chef de service de conclure à l'existence ou non d'agissements répétés de harcèlement moral, il prend ou propose les mesures qui s'imposent et en informe les parties.</p> <p>Si l'enquête interne ne permet pas de conclure, une enquête administrative portant sur la constatation des faits, est demandée au CGPC par l'intermédiaire de la DPSM.</p> <p>Le bilan social, en administration centrale comme en services déconcentrés, comporte, le cas échéant, une information non nominative sur les dossiers traités et les suites réservées.</p>	<p style="text-align: center;">Actions administratives de gestion des ressources humaines Services / MIGT / partenaires sociaux</p>
<p><i>Permettre une conciliation en vue de trouver une solution administrative adaptée</i></p>	<p>Conciliation :</p> <p>A tout moment, une conciliation peut être sollicitée par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral. Elle peut être également mise en oeuvre par la personne mise en cause. Le chef de service et, le cas échéant, le CGPC peuvent également proposer une conciliation. La conciliation est un traitement amiable du dossier ayant pour objectif de proposer une solution permettant de mettre fin à la situation. Elle n'exclut pas des suites disciplinaires ou pénales.</p>	<p style="text-align: center;">Actions administratives de gestion des ressources humaines Services / MIGT / partenaires sociaux</p>
<p><i>Sanctionner la faute professionnelle</i></p>	<p>Procédure disciplinaire :</p> <p>En l'absence de procédure judiciaire, une procédure disciplinaire ne peut intervenir que si les enquêtes, interne ou administrative, ont mis en lumière des faits constitutifs d'une faute professionnelle au sens de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983.</p> <p>Lorsqu'une procédure judiciaire est ouverte, les suites à donner sur le plan disciplinaire sont appréciées en fonction des développements de la procédure judiciaire.</p>	<p style="text-align: center;">Actions disciplinaires et pénales DPSM / DAFAG / Services</p>
<p>Procédure pénale :</p> <p>Indépendamment des dispositifs proposés ci-dessus, la victime d'un délit de harcèlement moral peut toujours déposer une plainte, assortie ou non d'une constitution de partie civile, auprès d'un officier de police judiciaire ou du tribunal compétent, sur le fondement de l'article 222-33-2 du code pénal. Dans les conditions prévues par l'a.11 de la loi du 13 juillet 1983, la protection juridique pourra lui être accordée si elle en fait la demande par la voie hiérarchique.</p> <p>L'administration peut en outre être amenée à dénoncer au procureur de la République des agissements qui lui paraissent caractériser le délit de harcèlement moral. Dans cette matière, elle ne le fera toutefois qu'après avoir consulté la victime.</p>		<p style="text-align: center;">Actions médicales et sociales d'accompagnement des agents (Médecin de prévention, Assistant de service social)</p>