



SOUFFRANCE AU TRAVAIL : DÉFINITIONS, RÔLES ET PROCÉDURES ADMINISTRATIVES

DÉFINITIONS	2
<hr/>	
LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	2
LE HARCÈLEMENT MORAL	2
LE HARCÈLEMENT SEXUEL	2
VIOLENCES AU TRAVAIL OU AGRESSIONS (Y COMPRIS À CARACTÈRE SEXUEL OU SEXISTE)	3
DISCRIMINATION	3
PRÉVENTION : RÔLE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CSHCT)	4
<hr/>	
PROPOSITIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	4
EXAMEN DU REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	4
ENQUÊTES CONSÉCUTIVES À DES ACCIDENTS DE SERVICE OU DES MALADIES PROFESSIONNELLES	4
RECOURS À L'EXPERTISE HABILITÉE	5
PRÉVENTION : RÔLE DU MÉDECIN DE PRÉVENTION OU DU TRAVAIL	5
<hr/>	
SIGNALEMENT : LES PROCÉDURES	6
<hr/>	
SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES	6
PROCÉDURE ENCLENCHÉE	6
SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT	7
DROIT D'ALERTE	7
DROIT DE RETRAIT	7
PROCÉDURE ENCLENCHÉE	7

Ce document, non exhaustif, est susceptible d'évolution

Juillet 2022

Définitions

Les risques psychosociaux

La note de cadrage relative aux risques psychosociaux, violences et harcèlement au travail et dispositifs d'alerte et de traitement du secrétaire général du ministère de 2018 indique que « *les risques psychosociaux sont définis comme les **risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emplois et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.** Le terme de RPS désigne donc un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses formes : stress au travail, mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, etc.* ».

La DGAFP souligne dans son guide que « *la notion de **contraintes psychologiques et organisationnelles** est parfois préférée à celle de risques psychosociaux, afin de mettre plus explicitement l'accent sur les **facteurs en cause**, en soulignant **l'importance des aspects organisationnels*** ».

Le harcèlement moral

Comme l'indique le [Code de la fonction publique](#), « *aucun agent public ne doit subir les **agissements répétés de harcèlement moral** qui ont 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 [Code pénal](#) précise que « *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende* ».

➔ **C'est à l'autorité judiciaire, lorsqu'elle est saisie, de donner ou non cette qualification aux faits exposés.**

Le harcèlement sexuel

Comme l'indique le [Code de la fonction publique](#), « *aucun agent public ne doit subir les faits :*

*1° De **harcèlement sexuel**, constitué par des **propos ou comportements à connotation sexuelle répétés** 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** ;*

*2° Ou **assimilés au harcèlement sexuel**, consistant en toute forme de **pression grave, même non répétée**, exercée 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.* »

Ce délit est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende, peines qui peuvent aller au-delà en cas de circonstances aggravantes.

Violences au travail ou agressions (y compris à caractère sexuel ou sexiste)

Toutes ces violences sont pénalement répréhensibles (pour plus de précisions, voir la note ministérielle de 2018).

Comme le rappelle ladite note, **trois niveaux d'agression** peuvent être distingués, pouvant inclure des **agissements sexistes** :

- **l'incivilité**, qui relève de l'absence de respect d'autrui
- **l'agression verbale** (injures ou diffamation) ou physique
- **l'acte violent** (atteinte à l'intégrité des personnes)

Le [Code de la fonction publique](#) précise qu'« *Aucun agent public ne doit subir d'**agissement sexiste**, défini comme tout **agissement lié au sexe d'une personne**, ayant pour objet ou pour effet de **porter atteinte à sa dignité** ou de **créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** ».*

Plusieurs types de **violences sexuelles** sont à distinguer :

- **exhibition**
- **délits d'atteinte sexuelle**
- **attouchements** de nature sexuelle en l'absence de consentement ou **tentative d'attouchements**
- **viol**

L'agression sexuelle : « *constitue une agression sexuelle toute **atteinte sexuelle** commise avec **violence, contrainte, menace ou surprise** ».*

Discrimination

Comme le détaille le Code de la fonction publique dans son chapitre sur la [Protection contre les discriminations](#) :

« *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs **opinions politiques, syndicales, philosophiques** ou **religieuses**, de leur **origine**, de leur **orientation sexuelle** ou **identité de genre**, de leur **âge**, de leur **patronyme**, de leur **situation de famille** ou de **grossesse**, de leur **état de santé**, de leur **apparence physique**, de leur **handicap**, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une **ethnie** ou une **race**, sous réserve des dispositions [voir articles mentionnés dans le Code] ».*

« *Aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur **sexe** ».*

La loi du 27 mai 2008 [portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#) précise ce qu'est une discrimination indirecte :

*Constitue une **discrimination indirecte** une **disposition**, un **critère** ou une **pratique neutre en apparence**, mais **susceptible d'entraîner**, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un **désavantage particulier** pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».*

Prévention : rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CSHCT)

Propositions en matière de prévention des risques professionnels

Le CHSCT procède à l'**analyse des risques professionnels**, contribue à la **promotion de la prévention** de ces risques et **suscite toute initiative qu'il estime utile** dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Il suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Comme le souligne la DGAFP dans son guide, le CHSCT doit donc être « **au cœur des démarches d'identification, d'évaluation et de prévention des risques** ».

Examen du registre santé et sécurité au travail

Chacun des sites de l'administration centrale (Bons-Enfants, Valois, Pyramides, Beaubourg) possède un registre qui est disponible à l'**accueil**.

« *Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail* ». Ces observations sont **nominatives**.

Tout agent peut donc y faire part d'un risque observé ou encouru.

Le CHSCT examine le registre lors de chaque instance en vue d'apporter les solutions adéquates avec l'administration qui est tenue de tenir informé le CHSCT des suites données.

Enquêtes consécutives à des accidents de service ou des maladies professionnelles

Le CHSCT procède à **une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel**. Ces enquêtes ont lieu obligatoirement :

- en cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou **ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées** ;
- en cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un **caractère répété** à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

Les enquêtes sont réalisées par une **délégation du CHSCT** comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou le cas échéant, le conseiller de prévention, ainsi que

l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation. **Le CHSCT est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.**

Recours à l'expertise habilitée

Le CHSCT peut solliciter son président pour l'intervention d'un **expert habilité** dans deux conditions :

- **en cas de risque grave**, révélé ou non par un accident de service ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- **en cas de projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

La notion de risque grave est plus large que celle du danger grave et imminent et **le recours à l'expertise est fondé dès lors que le CHSCT a identifié un risque professionnel actuel qu'il ne s'estime pas être en mesure d'analyser ou de prévenir.**

L'expert, qui a une obligation de discrétion et de confidentialité, a libre accès à l'administration et se voit fournir toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. En fonction de la méthodologie proposée, il peut organiser des entretiens individuels et/ou collectifs, des observations de situations de travail, etc. Son rapport est ensuite remis dans un délai de 2 mois renouvelable.

Prévention : rôle du médecin de prévention ou du travail

Le médecin de prévention ou du travail « *est le conseiller de l'administration en ce qui concerne la protection des agents contre les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel* ».

« Il analyse les postes de travail et leurs exigences physiques et psychologiques, les rythmes de travail pour mettre en œuvre des surveillances spéciales et conseiller des aménagements de poste.

*Il est amené à effectuer des **visites des lieux de travail**. Il bénéficie, à cette fin, d'une liberté d'accès aux locaux rentrant dans son champ de compétence. Il examine les postes de travail, détecte les situations présentant des risques professionnels particuliers et est **habilité en cas de dysfonctionnement à établir les signalements appropriés sous forme de rapport écrit** diffusé auprès de l'autorité administrative dont il relève et de celle dont dépend l'agent concerné. Le médecin de prévention rend compte de ces actions en CHSCT ».*

Aménagement de poste

L'aménagement du poste de travail peut porter sur « **un allègement des tâches à accomplir, l'octroi de temps de repos, l'aménagement matériel du poste de travail**. L'aménagement peut impliquer que **le temps de travail soit inférieur à celui effectué dans [le service]**. Si les attributions de l'agent le permettent, il serait possible qu'une partie des heures soient effectuées **à domicile** avec l'avis du médecin de prévention ».

Signalement : les procédures

Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

Le [Code de la fonction publique](#) indique que « *Les employeurs publics [...] **mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements** des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation **et de les orienter vers les autorités compétentes** en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.*

*Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de **témoins** de tels agissements ».*

Comme le précise l'[arrêté ministériel du 13 juin 2022](#) relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au ministère de la culture, le signalement peut s'effectuer par tout moyen (téléphone, courriel, courrier, échanges verbaux), à tout personnel compétent au choix de l'agent (liste non exhaustive) :

- chef de service ou encadrant
- médecin du travail ou personnel infirmier
- responsable des ressources humaines de proximité
- assistant ou conseiller de prévention
- référent de la prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles
- travailleur social
- correspondant handicap
- représentant du personnel
- haut fonctionnaire à la responsabilité sociale des organisations
- inspecteur santé et sécurité au travail
- psychologue du travail
- collègue de déontologie

La ou les personnes saisies peuvent aider à compléter la [fiche de signalement](#), et, « *en accord avec la victime ou le témoin, elles transmettent la fiche à l'autorité compétente qui a charge d'instruire les faits. Ces personnes n'ont pas vocation à assurer le traitement du signalement* ».

Elles pourront également solliciter le **futur dispositif externe de recueil et de traitement** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces et de tout autre acte d'intimidation, qui aura vocation à remplacer la cellule actuelle.

Procédure enclenchée

L'autorité compétente est **le supérieur hiérarchique** ou **le responsable des ressources humaines de la structure** (RH de proximité).

L'autorité compétente « *accuse réception du signalement dans un délai de trois jours ouvrés maximum* ». Il devra être proposé à la victime :

- une demande de protection fonctionnelle ;
- une déclaration d'accident du travail dans un délai de 15 jours suivant l'agression.

En cas de mise en danger, le chef de service « *prend ou propose, sans délai, toutes mesures appropriées, afin de :*

- *mettre la victime en sécurité (le cas échéant, en prenant les mesures conservatoires nécessaires, à l'encontre de l'agresseur présumé, pendant et après l'instruction du signalement) ;*
- *intervenir auprès de l'auteur des agissements pour les faire cesser ;*
- *mettre en place un accompagnement du collectif de travail de la victime affectés par la situation. »*

Une **analyse de la situation** sera réalisée par l'autorité compétente, suivie d'une **enquête interne**.
Peuvent s'ensuivre différentes actions : « *engagement des procédures disciplinaires, médiation, évolution organisationnelle, accompagnement individuel ou collectif, formation, clôture, etc.* ».

Signalement d'un danger grave et imminent

Droit d'alerte

L'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à un représentant du personnel « ***toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection*** ». Le signalement peut être effectué **verbalement** par l'agent.

Ce droit d'alerte peut être **individuel ou collectif**.

L'agent(s) concerné(s) ou tout membre du CHSCT formalisera ensuite le signalement dans le **registre de signalement d'un danger grave et imminent**.

Le danger grave et imminent ne concerne pas que les dangers physiques liés, par exemple, à des équipements défectueux ou à l'absence d'équipement de protection. Il peut également concerner une **détresse psychologique** (situation particulière mettant en danger de manière imminente la santé mentale d'un ou de plusieurs agents).

Droit de retrait

« *Le fonctionnaire ou l'agent se voit reconnaître un droit de retrait de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire* ».

De la même manière que le droit d'alerte, le droit de retrait peut être exercé **de manière individuelle ou collective**. Le ou les agents doivent contacter le chef de service - ou un représentant du personnel du CHSCT qui saisira le chef de service.

Procédure enclenchée

À la suite du signalement d'un danger grave et imminent (et d'un droit de retrait le cas échéant), l'autorité administrative ou son représentant doit **procéder sur le champ à une enquête**. Si le

signalement émane d'un membre du CHSCT, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHSCT doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent.

Suite à l'enquête, l'autorité administrative prend les **dispositions nécessaires** pour remédier au danger et **informe ensuite le CHSCT** des décisions prises.

S'il y a **divergence** sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, **le CHSCT est réuni dans les 24 heures**. L'administration soumet pour avis au CHSCT les mesures à prendre, et **en cas de désaccord, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi**.

Sources :

- [Arrêté du 13 juin 2022 relatif aux au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au ministère de la culture](#) ;
- [Code général de la fonction publique](#) ;
- [Note de cadrage relative aux risques psychosociaux, violences et harcèlement au travail et dispositifs d'alerte et de traitement du secrétaire général du ministère de 2018](#) ;
- [Guide juridique de la DGAFP de 2015 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique](#) ;
- [Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique](#) ;