

Guide pour la mise en place des commissions hygiène, sécurité et conditions de travail

Sommaire

Fiches de Bonnes Pratiques :

Fiche n° 1 Attributions de la commission hygiène, sécurité et conditions de travail

Fiche n° 2 La prévention du harcèlement moral

Fiche n° 3 Les « points d'entrée : à quelle porte frapper ? »

Fiche de bonnes pratiques n° 1

Les attributions de la commission hygiène, sécurité et conditions de travail

Rappel :

Les compétences de la Commission hygiène, sécurité et conditions de travail s'inscrivent dans les domaines suivants :

- analyse et promotion de la prévention des risques professionnels
- proposition d'actions de prévention du harcèlement au travail
- suggestion de toute mesure de nature à améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail
- propositions d'actions de formation à l'hygiène et à la sécurité, en lien avec la cellule de formation continue

Dans tous les domaines relatifs aux conditions de travail des personnels, les représentants des personnels membres de la sous-commission rendent un avis formel formé par un vote.

Sous réserve des spécificités relevant de la réglementation locale, sa compétence s'exerce :

1. En raison des matières :

La compétence de la commission sur les conditions de travail peut être définie comme portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches),
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibrations),
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme,
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes,
- * la durée et les horaires de travail,
- * l'aménagement du temps de travail (travail de nuit et travail posté),
- * les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail,
- la consultation et l'analyse des registres obligatoires,
- la protection de la santé physique et mentale et la sécurité du personnel.

* la commission s'attachera notamment à mesurer les conséquences sur l'organisation du travail et les effets sur la santé des agents.

2. A l'égard des personnes :

La commission s'attachera notamment à exercer sa compétence à l'égard de certaines catégories d'agents :

- Les femmes : l'égal accès à tous les emplois ; les questions spécifiques relatives à la maternité et de la grossesse,
- Les travailleurs temporaires,
- Les travailleurs handicapés : mesures générales prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail, notamment l'aménagement des postes de travail.

3. Les missions des commissions HSCT :

La commission pourra disposer de pouvoirs en matière d'observation de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité des personnels, d'analyse des situations de travail et de propositions en matière de prévention.

Ces missions peuvent être déclinées de la façon suivante :

- Propositions en matière de prévention des risques professionnels,
- * Visite des locaux professionnels relevant de sa compétence,
- * Réalisation d'enquêtes sur les accidents de service, de travail et les maladies professionnelles.

* Les rapports de visite et d'enquête seront communiqués à la commission.

Fiche de bonnes pratiques n° 2

Prévention du harcèlement moral¹

Un rappel des dispositions de la réglementation française en matière de harcèlement moral est ici mis à disposition des commissions hygiène, sécurité et conditions de travail des personnels.

Définition et cadre juridique :

- Le harcèlement est un délit défini par le code pénal comme « *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 moral est pénalement punissable.**
- Le harcèlement est également prohibé par le code du travail (article L1152-1).
- Pour sa part, le statut de la fonction publique² dispose que « *Aucun fonctionnaire 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 harcèlement moral comporte ainsi trois éléments constitutifs : des agissements répétés, une dégradation de ses conditions de travail et une atteinte aux droits et à la dignité, une altération de la santé physique ou mentale ou le fait de compromettre l'avenir professionnel de l'agent. Dès lors que ces trois éléments sont caractérisés, le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur. A cet égard, il n'est pas nécessaire que le harcèlement procède d'une situation d'exercice du pouvoir hiérarchique ou d'un état de subordination de la victime : le harcèlement de la part de collègues de travail est tout autant fautif.

Enfin, le harcèlement revêt un caractère discriminatoire lorsqu'il est exercé sur un agent en raison d'une caractéristique ayant spécifiquement trait à l'un des critères de discrimination prohibés par la loi

Ce qu'est et ce que n'est pas le harcèlement :

- Le harcèlement doit être distingué de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et disciplinaire. Le fait, pour un supérieur hiérarchique, de rappeler poliment à l'ordre, même de façon répétée, l'un de ses collaborateurs en cas de faute ou de manquement dans l'exercice de ses fonctions, ne saurait être assimilé à du harcèlement moral.

Ont été considérés comme des comportements de harcèlement moral fautifs les faits suivants :

¹ Source : Comité d'éthique/ Guide de déontologie du ministère des Affaires étrangères, janvier 2012

² L'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 a rendu passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder à des agissements répétés de **harcèlement moral**. L'article 222-33-2 du code pénal punit deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

- des attitudes méprisantes, dévalorisantes, douteuses envers des agents, au point de mettre certains employés en grande difficulté physique et/ou morale et de détériorer l'ambiance de travail, cette conduite mettant en péril la bonne marche du service;
- le fait, pour un agent, d'être muté sur un poste occupé précédemment par un agent de catégorie inférieure, en étant placé dans l'impossibilité d'exercer effectivement les attributions décrites dans la décision d'affectation et de prolonger cette situation jusqu'à ce que l'intéressé soit admis en congé maladie en raison de la détérioration de son état de santé, consécutive à la dégradation de ses conditions de travail ;
- des propos déplacés, injurieux ou humiliants concernant le personnel tant masculin que féminin et une confusion continue, sur les lieux mêmes de travail, entre la vie privée de l'agent et l'activité professionnelle.

Droit de retrait : Le harcèlement moral peut fonder l'exercice d'un droit de retrait de la part d'un agent. Cependant, ce harcèlement doit représenter un « danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé »³. Cette situation est interprétée plutôt restrictivement par la jurisprudence. Ainsi, un stress, même intense, ne suffit pas à lui seul à justifier ce retrait.

Protection fonctionnelle de l'agent : Un agent victime de faits de harcèlement moral peut bénéficier de la protection fonctionnelle de l'Etat, le Conseil d'Etat reconnaissant ainsi une obligation d'assistance de la collectivité publique destinée à mettre fin à ces atteintes ou à assurer leur réparation.

La collectivité publique est en effet tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. La protection fonctionnelle peut notamment donner lieu à la prise en charge de frais d'avocat, sur une base forfaitaire.

Que faire face aux pratiques de harcèlement ?

Le harcèlement est une pratique déstructurante de la personnalité qui peut provoquer des dommages psychologiques graves conduisant parfois la victime au suicide⁴. Il doit être à ce titre fermement proscrit dès ses premières apparitions.

Si vous estimez être victime d'un harcèlement :

- Demandez fermement à la personne concernée de cesser le comportement que vous ressentez comme indésirable ;
- N'hésitez pas à en référer à votre supérieur hiérarchique ;
- Recherchez, le cas échéant, le soutien de votre entourage ;
- Informez-en les psychologues, la médecine de prévention, les représentants du personnel et/ou les assistants de prévention (voir la fiche de bonnes pratiques Points d'entrée : à quelle(s) porte(s) frapper ?) ;

³ En application du décret 82-453 du 28 mai 1982, les agents publics bénéficient d'un droit d'alerte et de retrait s'ils ont un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé, c'est-à-dire si une menace à court terme est susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à leur intégrité physique.

⁴ Marie-France Hirigoyen, Le Harcèlement moral au travail, Presse Universitaires de France, Que sais-je, 2014 .

- Saisissez le responsable des ressources humaines afin d'obtenir son aide et son soutien, en sachant que cette action, à la différence des précédentes, conduit à officialiser votre démarche.

Si vous êtes témoin de ce que vous percevez comme un harcèlement, il vous appartient également d'adopter la même démarche que précédemment, avec l'accord de la victime ou de votre propre initiative s'il apparaît que cette dernière n'est pas en mesure de faire valoir ses droits.

Fiche de bonnes pratiques n° 3

Les points d'entrée : à quelle(s) porte(s) frapper ?

Les agents disposent de plusieurs « points d'entrée » pour obtenir information, aide et conseil, s'informer de leurs droits et des démarches à entreprendre et/ou alerter le supérieur hiérarchique sur des situations qu'ils estiment relever des risques psychosociaux ou porteuses de tels risques.

L'existence de plusieurs points d'entrée offre la possibilité aux agents de choisir le canal qui leur paraît le plus approprié à la situation donnée et/ou qui les met le plus en confiance ; ce n'est pas l'effet d'une incohérence.

Ces points d'entrée sont constitués par le responsable des ressources humaines, les médecins et assistants de prévention, les psychologues et les représentants des personnels membres de la commission hygiène, sécurité et conditions de travail.

IMPORTANT

Une prise de contact avec le responsable des ressources humaines officialise la démarche et vaut action de la part de ce dernier alors que les autres canaux sont propices à une approche qui fait bénéficier l'intéressé de l'anonymat et de la confidentialité.

A l'inverse, tant que la démarche ou la demande n'est pas formellement portée à la connaissance du responsable des ressources humaines, aucune action ne peut être entreprise par l'administration.

Il n'a pas été jugé utile ni souhaitable de formaliser un système de partage de l'information entre ces différents points d'entrée. L'efficacité de la démarche de prévention se trouvera cependant accrue si les « autres » points d'entrée invitent les agents qui les contactent à se rapprocher du responsable des ressources humaines ou s'ils relayent auprès de lui l'information obtenue, après accord exprès de l'intéressé à cet effet et en lui garantissant l'anonymat.

Ce faisant, on rappellera ici qu'aux termes d'une évolution récente les « employeurs » de la fonction publique sont soumis, en matière de santé et de sécurité du travail, aux mêmes exigences que les employeurs du secteur privé et qu'une responsabilité particulière incombe désormais aux « *chefs de service* » qui *sont chargés*, par l'article 2-1 du décret du 28 mai 1982 modifié, de « *veiller à la sécurité et à la protection des agents placés sous leur autorité, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties* ». C'est donc tout d'abord sur place, avec le supérieur hiérarchique, avec son entourage, au besoin à l'occasion des réunions de dialogue social, qu'il convient de tenter dans la mesure du possible de régler de telles situations.

Cette démarche n'est pas toujours possible et n'est d'ailleurs pas exclusive d'une prise de contact avec les « points d'entrée ». Celle-ci peut s'avérer d'autant plus utile que le signalement d'une difficulté particulière peut mettre le supérieur hiérarchique sur la piste de dysfonctionnements plus conséquents.

* * *

CONFIDENTIALITE ET SECRET PROFESSIONNEL

Les médecins de prévention sont tenus au secret professionnel ; les psychologues et les assistants de prévention, lorsqu'ils existent, garantissent également l'anonymat si l'agent le souhaite. Enfin, les infirmier(e)s se tiennent à l'écoute des agents et peuvent aider à identifier des situations relevant des risques psychosociaux. Les un(e)s et les autres sont soumis au secret professionnel et sont présent(e)s, de façon permanente.

Médecins de prévention : xxx

Infirmier(e)s : xxx

Psychologues : xxx

Assistants de prévention : xxx

Responsable des Ressources Humaines : xxx

Les représentants du personnel, membres de la commission « HSCT » des personnels :

xxx