

N° 012

**OBJET : Modalités de Gestion
d'une allégation d'harcèlement
sur le lieu de travail**

Affichée le **01 DEC. 2017**

Date de la convocation :
16 octobre 2017

Nombre d'administrateurs :
En exercice : 15
Présents : 08
Procuration : 00
Votants : 08
Pour : 08
Abstention : 00

L'an deux mille dix-sept, le mardi 24 octobre s'est réuni au SDIS 2 ruelle Tadar à Saint-Denis le Conseil d'Administration du service Départemental d'Incendie et de Secours, dûment convoqué, sous la présidence de Madame Nassimah DINDAR, Présidente du Conseil d'Administration du SDIS.

Etaients présents :

Avec voix délibérative : Mesdames Isabelle PAYET, Conseillère Départementale - Sabrina RAMIN, Conseillère Départementale - Marie-Lyne SOUBADOU, Conseillère Départementale.

Messieurs Patrick DORLA, Conseiller Départemental - Cyrille MELCHIOR, représentant des communes - Jean-Claude RAMSAMY, représentant des communes - Hermann RIFOSTA, Conseiller Départemental

Avec voix consultative : Colonel Hervé BERTHOUIN, Directeur Départemental du SDIS - Colonel Patrick LALLEMAND, Médecin-Chef du SSSM - Monsieur Josselin MYRTHO, Président de l'UDSP 974 - Monsieur Pascal GONNEAU, représentant les sapeurs-pompiers professionnels officiers - Madame Florence CHANE-KAYE BONE, représentant les sapeurs-pompiers volontaires officiers.

Assistaient de plein droit : Madame Christine GEOGFFROY, Sous-Préfète de l'arrondissement Est, représentant du Préfet - Monsieur Bruno BRIXY, Payeur départemental.

Secrétaire de séance : Colonel Patrick LALLEMAND

EXPOSE

Dans le cadre de l'analyse des risques professionnels en vue de la rédaction de notre Plan de Prévention aux Risques Psychosociaux (PPRPS), obligatoire depuis 2015, il vous est proposé de valider les modalités de signalement et de suivi de telles allégations.

Définition de la notion d'harcèlement moral

La loi de modernisation sociale de 2002 a introduit, dans le code du travail (C.T.) à l'article L1152-1, la notion d' « **harcèlement moral** » qui se définit comme « *un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Gestion d'une déclaration d'harcèlement par un personnel du SDIS

Quand un agent estime qu'il fait l'objet d'une situation de harcèlement moral, il se doit d'informer l'autorité via les outils disponibles en matière de Santé Sécurité au Travail existants (registre de santé sécurité au travail, registre des dangers graves ...) ou par courrier à l'autorité ou en interpellant un membre du CHSCT.

Dès lors, la procédure proposée est la suivante :

- une **phase de concertation** avec le supérieur n+1 et si ce dernier est concerné par la procédure au supérieur n+2 ; Un compte rendu de la réunion sera adressé au SHS dans un délai de 72 heures ouvrables ;
- en cas d'échec de la concertation, deux actions devront être engagées :
 - une **enquête de l'administration** réalisée, dans un délai de 5 jours ouvrables, par un cadre désigné par l'autorité sous réserve qu'il soit non membre du comité de médiation. A son issue, un rapport devra être transmis à l'autorité dans un délai de 72 h.
 - une **médiation** avec comme membres pour permettre une prise en compte de tous les volets d'une telle problématique :
 - △ le responsable du service juridique ou son représentant qui, en autres, informe les parties sur les poursuites judiciaires encourues (art. L1152-6) et les risques d'une dénonciation mensongère, voire calomnieuses faite délibérément
 - △ le responsable des ressources humaines ou son représentant
 - △ le médecin chef ou son représentant
 - △ le représentant du pôle dont dépend l'agent ou son représentant
 - △ le représentant du CHSCT, s'il est à l'origine du signalement à la demande d'un agent (article 4612-3 du C.T.)
 - △ le responsable du SHS ou son représentant qui assurera le secrétariat du comité de médiation

Un PV de réunion devra être adressé par le secrétaire de séance au président du CHSCT et à l'autorité territoriale dans un délai de 72 h ouvrables.

- en cas d'échec de la médiation, la **sous-commission n° 1 du CHSCT** sera saisie pour une enquête dans un délai maximum de 8 jours (sauf urgence) suivi immédiatement de la réunion du comité.

Dans tous les cas, au vu de l'article L4121-1 du C.T., l'autorité se devra de prendre toutes les mesures conservatoires qui lui paraîtront pertinentes dans l'attente de l'analyse complète de la situation et de l'avis du CHSCT. A noter que l'anonymat peut être demandé par l'agent concerné dès la concertation avec le supérieur hiérarchique n+1. Dans une telle situation, les éléments qui seront remontés au CHSCT ne concerneront que ceux qui définissent les postes de travail, les fonctions et les conditions de travail exempts de toute identité de l'agent. En annexe, un synoptique résume la démarche en cas d'allégation de fait d'harcèlement moral envers un agent du SDIS.

Le CHSCT du 17 octobre 2016 a émis un avis favorable.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Vu le code général des collectivités territoriales ;
- Vu le code de la sécurité intérieure ;
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale ;
- Vu la loi n° 96-369 du 03 mai 1996 relative aux services d'incendie et de secours ;
- Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la Démocratie de Proximité ;
- Vu la loi n° 2004-811 de modernisation de la sécurité civile du 13 août 2004 ;
- Vu le décret n° 97-1225 du 26 décembre 1997 relatif à l'organisation des services d'incendie et de secours ;

APRES EN AVOIR DELIBERE A L'UNANIMITE

DECIDE

ARTICLE 1^{er} : de valider :

- 1) la démarche globale et le synoptique s'y afférent joint en annexe ;
- 2) la composition du comité de médiation ;
- 3) le principe d'une information de l'ensemble du personnel des dispositions mises en place au sein du SDIS 974, ainsi d'actions d'information et de formation pour prévenir survenue de tels faits au sein de l'établissement ;

ARTICLE 2 : d'intégrer les dispositions arrêtées dans le Règlement Intérieur du SDIS ;

Fait à Saint-Denis, le **30 NOV. 2017**
Pour la Présidente empêchée
et par délégation
1^{er} Vice-Président
Jean-Claude RAMSAMY
Nassimah DINDAR



Annexe 1 : PROCEDURE de signalement de faits supposés de harcèlement

(Suivant l'obligation d'organisation de l'employeur émanant du L4121-1 du code du travail (C.T.))

