

Hôpitaux de Sarreguemines	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES AFFAIRES MEDICALES	NS 173.22
---------------------------	---	-----------

Dispositif de signalement des violences et du harcèlement entre agents

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence,

Les Hôpitaux de Sarreguemines (CH et CHS) mettent en œuvre un **dispositif de signalement de violences et de harcèlement**.

Attention : Cela concerne uniquement **les actes entre agents** de l'établissement. Les actes impliquant des patients ou des usagers continuent à être reportés sur les fiches d'évènements indésirables (FEI).

+++++

Le signalement se fait par un formulaire téléchargeable sur le **site internet** de l'hôpital : sur la page d'accueil, l'onglet « Professionnels » puis « Signalement violences harcèlement » (annexe 1).

Tout signalement est **strictement confidentiel**. Seuls les psychologues du travail, le directeur des affaires médicales et celui des ressources humaines le reçoivent. La procédure d'analyse des signalements par cette cellule restreinte est décrite en annexe 2.

Tout agent, **victime ou témoin**, peut utiliser le formulaire de signalement dans les cas de violences (physique, verbale ou psychologique), harcèlement (moral ou sexuel), discrimination, sexisme ou menaces entre agents (voir définitions en annexe 3).

Nous vous remercions pour votre attention et restons à votre écoute pour toute question.

Sarreguemines le 5 novembre 2022

Le Directeur des Affaires Médicales de la Recherche et de l'Innovation

Jonathan HAAS



Le Directeur des Ressources Humaines et du Dialogue Social

Julien MARION



Annexe 1 : Accès sur le site Internet

L'accès au dispositif se fait par le site internet de l'hôpital.

Cela permet une accessibilité depuis l'extérieur de l'établissement ou le domicile, voire depuis un smartphone. Cela permet en outre une meilleure confidentialité.



Etape 1 :

Sur la page d'accueil, cliquer sur l'onglet « **Professionnels** » en haut à droite, puis « **Signalement violences harcèlement** ».

Etape 2 :

Télécharger le formulaire de signalement.

Etape 3 :

Le renvoyer par courrier ou par mail à la Cellule de signalement des violences et du harcèlement : signalementviolences@ch-sarreguemines.fr / signalementviolences@chs-sarreguemines.fr

Annexe 2 : Procédure d'analyse des signalements

Légende

PSY : psychologue du travail ; *DAM* : directeur des affaires médicales ; *DRH* : directeur des ressources humaines ; *SST* : service de santé au travail ; *RE* : référent égalité.

Etape 1 : Remplissage du formulaire de signalement par l'agent victime ou témoin.

Etape 2 : Réception et lecture du formulaire par la cellule restreinte : **psychologues du travail, DAM, DRH.**

⇒ **Si le signalement présente un danger grave et/ou imminent pour un agent** : mise en place de mesures de protection immédiate par la DRH et le Service de Santé au travail.

Etape 3 : Analyse de la situation par la cellule restreinte et sollicitation du **référént égalité (RE)** si nécessaire.

Etape 4 : Echange sous 7 jours ouvrables avec les agents victimes et/ou témoins par les psychologues du travail. Si le signaleur est un témoin, l'agent victime donnera au préalable son accord pour initier la démarche.

Etape 5 : Echange de la cellule (**PSY, DRH/DAM**) avec le responsable de l'équipe concerné dans une stricte confidentialité.

Etape 6 : Echange avec les agents présumés responsables des violences (**PSY, DRH/DAM**) dans une stricte confidentialité ; ensuite, le cas échéant, enquête administrative par des entretiens confidentiels avec chaque acteur concerné.

Etape 7 : Mise en place de mesures correctives (**DRH/DAM, SST, PSY**) pour faire cesser la situation :

- Rappels à la règle, actions de formations, recours à des expertises extérieures, actions disciplinaires, mobilités, signalements ;
- Accompagnement des agents victimes.

Etape 8 : Actions de communications institutionnelles si nécessaires (**DRH/DAM, SST, PSY, RE**).

Etape 9 : Suivi des actions (**DRH/DAM, SST, PSY, RE**) et information au CHSCT.

+++++

Important : l'agent victime peut, s'il le souhaite, s'adresser en premier lieu directement au **Référent Egalité** pour signaler un agissement **concernant une discrimination**.

Il s'agit pour le CH et le CHS de Sarreguemines de :

Mme **COUTHURES Anne-Laure**, Directrice Adjointe : annelaure.couthures@chs-sarreguemines.fr

Annexe 3 : Définitions des actes de violences

1. Les violences

Elles se caractérisent par « un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'**hostilité** ou de l'**agressivité** entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens ». Elles recouvrent :

- Les violences **physiques** ;
- Les violences **verbales** : injures, diffamation, outrages, brimades ;
- Les violences **sexistes** et sexuelles : atteintes à l'intégrité physique et morale des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité.
- Les violences à caractère **raciste** ou en raison d'une origine ethnique ;

2. Le harcèlement moral au travail

« 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 » (Article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Le harcèlement moral se manifeste de différentes manières : propos à caractère vexatoire, reproches sans motifs valables, sanctions injustifiées, etc.

Les agissements doivent être **répétés**, mais peuvent être espacés dans le temps.

3. Les discriminations

Les discriminations sont prohibées par l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Une discrimination se caractérise par trois éléments cumulatifs :

- un **traitement moins favorable** d'une personne placée dans une situation comparable à une autre ;
- fondé sur au moins un **critère prohibé par la loi** : âge, état de santé, situation de famille, activités syndicales, handicap, origine, etc. déterminé par la loi ;
- dans un **domaine identifié** tel que l'accès à l'emploi, la rémunération, la carrière, etc.

4. Les menaces et intimidations

C'est-à-dire tout comportement, parole ou geste, visant à **susciter la crainte**, à léser, à blesser ou à ostraciser un agent.

La menace ou l'intimidation peut être délibérée ou non et n'est pas forcément répétée. Elle se produit généralement dans un contexte d'inégalité de rapport de force entre les agents concernés.