



Santé et Sécurité au travail :

Connaître ses droits et ne jamais rester seul·e !

« Souffrance au travail », « risques psycho-sociaux », « harcèlement moral », « violences sexistes et sexuelles », « conditions de travail »... Sur tous ces sujets, nous rappelons à la direction du Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation des Hauts de Seine qu'elle doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agent·es et prendre des mesures : actions de prévention, d'information, de formation, et mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Médecin du travail, psychologue du personnel, assistant·e de service social du personnel, assistant·e de prévention, membres des instances représentatives du personnel participent à la prévention. Leurs moyens doivent absolument être renforcés pour accompagner les agent·es.

Alors que le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) se réunissait dans les locaux du service ce jeudi 24 mars, la CGT insertion probation et le SNEPAP-FSU saisissent cette occasion pour informer les personnels du service sur les outils et leurs droits qui sont pour le moins méconnus et pas suffisamment mobilisés sur nos lieux de travail.

N'hésitez pas à inscrire sur le **registre santé et sécurité au travail** toutes vos observations et suggestions dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. La direction du service doit prendre les mesures nécessaires pour y répondre et saisir l'assistant de prévention. Le **CHSCT** doit à chacune de ses réunions, examiner les annotations des registres, en discuter et être informé des suites données par l'administration.

Le **CHSCT** est une instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agent·es dans leur travail. Le CHSCT a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les employeurs, des prescriptions du Code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la Fonction publique. Le CHSCT est consulté sur tout projet d'aménagement, sur le rapport annuel santé sécurité et conditions de travail, sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'améliorer des conditions de travail. Le CHSCT exerce des missions concrètes comme la visite des locaux ou les enquêtes. Le CHSCT a une mission d'analyse des risques et une capacité de proposition d'actions de prévention, notamment concernant les violences au travail et les violences sexistes et sexuelles.

Face à un **danger grave et imminent** pour votre vie ou votre santé, vous avez le droit de vous retirer de votre poste de travail sans encourir de sanction ni de retenue de traitement (**droit de retrait**). Vous devez signaler ce danger à votre supérieur·e hiérarchique et prendre immédiatement contact avec un·e membre de la CHSCT qui pourra exercer un **droit d'alerte**. L'administration doit sur le champs procéder à une enquête qui associe le CHSCT. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de le faire cesser, l'employeur doit réunir d'urgence le CHSCT. Si un désaccord persiste, les membres du CHSCT, après avoir saisi l'**inspection santé et sécurité au travail**, peuvent saisir l'inspection du travail.



L'administration a depuis l'année dernière l'obligation de mettre en place un **dispositif de signalement** qui a pour objectif de recueillir les signalements des agent-es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet aussi de recueillir les signalements des témoins de ces agissements.

Le droit à la **protection fonctionnelle** doit absolument faire l'objet d'une information à tout·e agent·e victime « d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. » Cela comprend une obligation de prévention (faire cesser les attaques, éloigner ou suspendre l'auteur des faits, engager une procédure disciplinaire si nécessaire), une obligation d'assistance et une obligation de réparation.

La déclaration d'**accident de travail** doit être un réflexe en cas d'évènement(s) localisé dans l'espace et le temps de façon précise, lié au travail (par le fait ou à l'occasion du travail ou sous la subordination de l'employeur), et qui donne suite à une lésion qui peut être corporelle et/ou psychique.

Le médecin peut également définir une **incapacité total de travail** qui constitue un élément de preuve pour obtenir réparation de son préjudice ou pour obtenir la qualification d'accident de travail. Les violences physiques ou psychologiques sont sanctionnées de la même manière.

Le **Défenseur Des Droits** peut agir dans les cas de discriminations directes, indirectes, harcèlement moral à caractère discriminatoire et harcèlement sexuel, représailles pour avoir dénoncé ou témoigné de faits discriminatoires, de discrimination organisée par l'employeur (organisationnelle), de provocations à la discrimination.

Pour aller plus loin

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la Fonction publique, DGAFP. Édition 2017, 68 p. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf

La convention 190 et la recommandation 206 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_721394.pdf

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique. <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=43173>

La CGT insertion probation 92 et la section locale SNEPAP-FSU 92

Nanterre, le 25 mars 2022