



Face à une situation de violence interne : qui alerter ?

Docteur Hervé Le Marchand
Médecin de prévention

9^{ème} rencontre des acteurs de la prévention

14/11/17 Espace 2000 Grand Champ

- Introduction
- Qui peut être interpellé ?
- Le médecin de prévention et son équipe pluridisciplinaire : ce qu'ils peuvent faire
- Conclusion
- Le mot de la fin



Introduction

- Qu'est ce que le harcèlement ?
 - Notion juridique et non médicale
 - Agissements répétés qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail et de facto la santé physique, psychique et sociale du ou des agents



Introduction

- Toute situation tendue voire conflictuelle impliquant soit les agents entre eux soit les agents et leur hiérarchie ne relève pas du harcèlement



Introduction

- Les différents types de harcèlement :
 - Harcèlement sexuel
 - Harcèlement moral
- Il peut être :
 - Descendant
 - Ascendant
 - Entre collègues
 - Institutionnel



Qui peut être interpellé ?

- Les collègues de travail
- Le médecin traitant
- Les Organisations Syndicales
- Les membres du CHSCT
- La hiérarchie, l'autorité territoriale
- Le service de santé au travail



Le médecin de prévention : ce qu'il peut faire

- Une action immédiate
- Une action différée

Action immédiate

- Examiner l'agent sans tarder, idéalement en urgence
 - Accueil de l'agent avec empathie mais pas de jugement, le médecin fait de la médecine, pas de morale
- Poser un diagnostic : urgence? danger ? risque suicidaire?
 - Recueil d'éléments caractérisant un possible harcèlement : agissements répétés ? volonté de nuire ? isolement de la victime ?

Action immédiate

- Poser et imposer des mesures immédiates:
 - soustraire l'agent de la situation « pathogène »
 - soustraire l'agent du milieu de travail (mais quid du milieu familial?)
 - rédiger un « avis défavorable de façon temporaire quant au poste de travail »
 - contact avec le Médecin traitant
 - expliciter le niveau de confidentialité possible pour la suite (conditions réalistes pour passer à l'étape suivante). Préciser que seules les données factuelles sur le travail pourront être prises en compte dans l'analyse de la situation et pour la suite

Action secondaire

- Ne pas perdre de vue l'agent
- Si arrêt de travail , grand intérêt de la ou les visites de pré-reprise
- Qu'il y ait ou non arrêt de travail: faire appel, **SANS TARDER**, aux Personnes Ressources au sein du Centre de Gestion 56 : l'Assistant (e) Social(e) et le ou la Psychologue, ... , instances statutaires et médicales, ...

Action secondaire

- Collaborer avec le Médecin Traitant : ce dernier peut qualifier l'arrêt de travail en Accident de travail
- Tout faire pour permettre le retour au travail de l'agent, et le fait que son travail n'altère pas sa santé
- Travailler en étroite collaboration avec la collectivité pour assurer un engagement dans la mise en œuvre de l'action

Conclusion

- Pour l'employeur, obligation non seulement de moyens , mais également de réussite
- Cela implique une étroite et confiante collaboration entre différents interlocuteurs



Le mot de la fin

- En santé au travail, le médecin de prévention est inefficace s'il travaille seul
- Au sein du Centre de gestion 56, le médecin de prévention a une place reconnue; est entouré de collaborateurs (infirmier, préventeurs, assistants sociaux, ergonomes, juristes..) permettant une gestion pluridisciplinaire et efficiente des dossiers



Le mot de la fin

- Pour le Responsable d'une collectivité, le médecin de prévention ne doit pas être perçu comme le rédacteur de restrictions médicales, mais au contraire comme une ressource
- = ne pas opposer performance versus prévention



Le mot de la fin

- Le médecin de Prévention du Centre de Gestion 56 ne doit pas être un caillou dans la chaussure du Responsable; mais au contraire être un chausse-pied permettant à tous les agents de marcher du même pas!