

Fiche de signalement

Fiche de signalement d'une situation de travail dégradée comportant des troubles psychosociaux

Mode d'emploi

A quoi sert ce formulaire dématérialisé ?

Il a pour unique finalité d'alerter le DRH sur une situation de travail, en vue de permettre son traitement et de prévenir sa récurrence dans le cadre de la procédure définie au sein de chaque administration. Il n'a pas vocation ni à établir ou qualifier une situation, ni à être utilisé à des fins statistiques.

Qui en est destinataire ?

Ce document est à renseigner de préférence de manière dématérialisée et à adresser par courriel au DRH.

Dans quelles situations ?

Cette fiche est destinée à alerter lorsque les situations d'exposition aux risques psychosociaux déclenchent des troubles, notamment dans les cas de conflits interpersonnels, de violence entre agents, de souffrance au travail... Elle concerne aussi bien les situations collectives que les situations individuelles.

L'alerte est-elle anonyme ?

L'objectif est de traiter les situations difficiles et de prévenir leur récurrence, ce qui n'est possible qu'en analysant ces situations de travail qui doivent donc se rattacher explicitement à un service et parfois à des fonctions ou des personnes. Les éventuels destinataires des informations contenues dans les fiches de signalement sont couverts par le secret professionnel ou par une obligation de discrétion. Les données individuelles figurant dans une fiche de signalement ne sont consignées ni dans le dossier administratif de l'agent ni dans son dossier médical en santé au travail.

SIGNALEMENT

Service concerné par le signalement

Nom du service :

.....

Nom et prénom du Chef de service :

.....

Auteur du signalement

Fonction :

Nom et prénom :

..... Courriel : @ac-mayotte.fr

Service (si différent de celui du signalement) :

..... Téléphone :

Date du signalement : ... / / 20...

Noms, qualités et fonctions des personnes concernées et des témoins	
Noms et prénoms des personnes concernées	Fonctions
<i>Noms et prénoms des témoins</i>	<i>Fonctions</i>
Description de la situation donnant lieu à un signalement	
Description chronologique des faits (sans interprétation ni jugement personnel) :	<p>La situation ou l'évènement se sont-ils déjà produits avant les faits décrits ?</p> <p><input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON</p> <p>Si oui, indiquer la ou les dates ou périodes :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Conséquences en termes d'arrêts de travail, de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle, de dépôt de plainte	Le cas échéant, description des actions déjà menées par les agents et/ou la hiérarchie et des mesures déjà décidées
<p>Arrêt(s) de travail : (date début/date fin)</p> <p>Déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle (rayer la mention inutile) déposée le : (date)</p> <p>Dépôt de plainte le (indiquer la date) Pour : (indiquer le motif)</p>	



Définitions

Les **risques psychosociaux** se trouvent à la jonction de l'individu et de sa situation de travail.

Plusieurs types de risques sont à distinguer :

- le stress provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées ;
- les violences internes commises par des travailleurs : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel ;
- les violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés ;
- le syndrome d'épuisement professionnel. Ces risques psychosociaux peuvent être combinés et interagir les uns avec les autres.
- Par exemple, une situation de violence interne et du stress chez un salarié peuvent engendrer d'autres tensions avec le reste de l'équipe provoquant un stress généralisé dans l'entreprise.

Viol :

L'article 222-23 du code pénal dispose que « *tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol* ».

Le viol est puni au pénal, d'une peine de 15 ans de réclusion criminelle (art. 222-23 du code pénal).

Agression sexuelle :

L'article 222-22 du code pénal rappelle que « *constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* ».

L'article 222-22-2 du code pénal précise que « *constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers* ».

L'agression sexuelle est punie par le juge pénal d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (article 222-27 du code pénal). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.

Harcèlement sexuel :

L'article 222-33 du code pénal (repris dans l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) définit le harcèlement sexuel comme :

- « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* » ;

- « *le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* » (paragraphe II du même article).

Le harcèlement sexuel est puni par le juge pénal de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros (article 222-33 du code pénal). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.

Agissement sexiste :

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 repris de l'article L. 1142-2-1 du code du travail, interdit l'agissement sexiste qu'il définit comme « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

L'agissement sexiste est puni par des sanctions disciplinaires.

Harcèlement moral :

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes...

Ces agissements entraînent une forte dégradation des conditions de travail de la victime, et peuvent :

- porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- altérer sa santé physique ou mentale,
- ou compromettre son avenir professionnel.

Si vous êtes victime de harcèlement moral, vous pouvez bénéficier de la protection de la loi, que vous soyez salarié, stagiaire ou apprenti.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre vous et l'auteur des faits.

Code pénal

Article 222-33-2 Modifié par [LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40](#)

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Code du travail

Article L1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 L1152-2 Modifié par [LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7](#)

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.