UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

DELIBERATION n° 2023-29

portant avis sur la procédure de signalement dans le cadre de risques psychosociaux

Point inscrit à l'ordre du jour n° 9

Conseil d'administration du 11 mai 2023

Vu le Code de l'éducation, notamment les articles L. 712-2 et L. 712-3 ;
Vu le Code général de la fonction publique ;
Vu le Code du travail, notamment l'article L. 4121-1 ;
Vu les Statuts de l'Université de La Réunion ;
Vu l'avis de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail en date du 27 avril 2023 ;
Vu l'avis du Comité social d'administration d'établissement en date du 05 mai 2023 ;

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'administration **approuvent la procédure de signalement dans le cadre de risques psychosociaux,** annexée.

Résultat du vote						
Vote	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				32		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	28	contre	4	abstention(s)	0

Fait à Saint-Denis le **22 mai 2023**
Le Président de l'Université de La Réunion

Professeur Frédéric MIRANVILLE

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION DAJI

Transmis à la Rectrice de la Région académique de La Réunion, Chancelière des Universités le 23 MAI 2023

Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le 23 MAI 2023

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

Procédure de signalement dans le cadre de Risques Psychosociaux

Université de La Réunion

Version présentée en Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail
Et au Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE) - 2023

TABLES DES MATIERES

I. CADRE GENERAL 3

1. DEFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX 3

2. OBLIGATIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES 3

3. CADRE DEONTOLOGIQUE 3

II. PROCEDURE GENERALE 4

1. AUTEURS DU SIGNALEMENT 4

2. MODALITES DU SIGNALEMENT 4

3. GESTION DE LA SITUATION SIGNALEE 5

III. SCHEMA DE LA PROCEDURE DE SIGNALEMENT DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX 7

I. Cadre général

1. Définition des risques psychosociaux

La notion de risques psychosociaux (RPS), non-définie juridiquement, a pour définition de référence en France :

« Les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »[1]

Ainsi, les RPS se trouvent à la jonction de l'individu (« Psycho ») et de sa situation de travail, qui intègre ses relations professionnelles (« Social »). Il existe plusieurs types de risques qui peuvent être combinés et interagir les uns avec les autres :

- Stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- Violences externes (commises par des personnes extérieures) : incivilités, insultes, menaces, agressions ;
- Violences internes (commises au sein de l'université) : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel.

Ces risques se traduisent par un mal-être au travail, un sentiment d'épuisement professionnel ou encore une souffrance mentale et/ou physique.

2. Obligations législatives et réglementaires

L'article L. 712-2 du Code de l'éducation dispose que *: « 7° Il [Le président de l'université] est responsable de la sécurité dans l'enceinte de son établissement et assure le suivi des recommandations du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail permettant d'assurer la sécurité des personnels et des usagers accueillis dans les locaux ».*

Par ailleurs, l'article L. 4121-1 du Code du travail dispose que *« l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :
1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
2° Des actions d'information et de formation ;
3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

L'Université se conforme également aux principes et règles définies en matière de RPS inscrites dans :

- Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

3. Cadre déontologique

La mise en œuvre de la présente procédure s'effectue dans le respect des principes éthiques et déontologiques tels que précisés dans les dispositions législatives et règlementaires en vigueur, et présentés dans la *Charte de déontologie et d'éthique de l'Université de La Réunion*.

Les obligations de neutralité et d'impartialité ainsi que celles de discrétion professionnelle et de secret professionnel s'imposent à tous les personnels de l'Université de La Réunion, titulaires et contractuels de droit public ou de droit privé, garantissant ainsi le respect du principe de confidentialité.

---

[1] Gollac M., Bodier M., *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, Insee, France, 2011.

II. Procédure générale

1. Auteurs du signalement

L'agent s'estimant victime de RPS doit effectuer un signalement auprès de son/ses supérieur(s) hiérarchique(s) et/ou fonctionnel(s) pour qu'ils puissent intervenir dans le cadre de l'organisation interne de leur structure. Dans le cas où le supérieur N+1 est concerné par le signalement, l'agent doit alors contacter directement son N+2.

Dans des cas justifiés, et afin de faciliter la prise en compte de risques psychosociaux, le signalement peut être réalisé directement auprès du Service Qualité de Vie (SQV) ou encore de la Direction Générale des Services (DGS).

Face aux difficultés rencontrées, cet agent peut également demander écoute et conseil auprès des acteurs suivants :

- Médecin de prévention ;
- Psychologue du travail ;
- Assistant social ;
- Référents qualité de vie au travail ;
- Référents égalité ;
- Assistants de prévention ;
- Conseiller de prévention ;
- Directeur du service qualité de vie ;
- Directeur des ressources humaines ;
- Représentants des personnels ;
- Membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée au sein du Comité Social d'Administration de l'Etablissement.

Si l'agent n'ose pas saisir son/ses supérieur(s) hiérarchique(s) et/ou fonctionnel(s) alors que les faits énoncés semblent sérieux, les personnes et autorités précitées peuvent également procéder à un signalement adapté à la situation : auprès du N+1 et/ou du N+2 ou, à défaut, auprès du Service Qualité de Vie (SQV)/Direction Générale des Services (DGS).

Afin de renforcer l'accessibilité de ce dispositif de signalement, notamment pour les personnels en grande difficulté technique et/ou émotionnelle, l'Assistant(e) social(e) des personnels se tient à disposition des agents qui en formuleraient la demande pour réaliser un accompagnement opérationnel tout au long de la démarche. Ce soutien se fait alors en sus de ses missions d'écoute, d'orientation et de conseil pour lequel il peut être sollicité par ailleurs. Cet expert neutre est joignable par e-mail : assistantsocial.travail@univ-reunion.fr.

2. Modalités du signalement

Le signalement se fait par voie écrite soit par e-mail, soit par courrier. Il permet :

- L'identification de la personne faisant face à des risques psychosociaux ainsi que l'auteur du signalement ;
- L'identification des risques rencontrés et la description des faits litigieux associés ;
- L'impact des faits recensés sur les situations de travail et la santé de l'agent ;
- Le cas échéant, les actions correctives déjà mises en œuvre en réponse aux éléments exposés.

Il est vivement recommandé d'accompagner ce signalement de tout élément complémentaire matérialisant les faits présentés (documents, courriels, comptes-rendus, etc.).

Dans le cas où le signalement est effectué auprès du SQV, veuillez contacter le service :

- Par e-mail : cqvt@univ-reunion.fr
- Par courrier : Université de La Réunion - Service Qualité de Vie
  15, avenue René Cassin CS92003 97744 Saint-Denis Cedex 9

Dans l'éventualité où le signalement concerne directement le SQV ou si l'agent souhaite informer directement l'administration générale, le signalement doit être effectué auprès de la Direction Générale des Services (DGS) à la même adresse postale ou par e-mail : dgs@univ-reunion.fr.

Par ailleurs, si le RPS est généré par une décision d'établissement, contestée par l'agent via une réclamation dont la réponse demeure insatisfaisante, l'agent peut saisir le médiateur de l'académie :

- Par e-mail : mediateur@ac-reunion.fr
- Par courrier : Médiateur de l'académie de La Réunion
  Rectorat - 24, avenue Georges Brassens
  CS71003 97743 Saint-Denis Cedex 9

3. Gestion de la situation signalée

Indépendamment des procédures juridiques susceptibles d'être déclenchées[2], la gestion de la situation exposée doit débuter dès la prise de connaissance du signalement. Elle peut se dérouler en plusieurs phases successives, chacune permettant la recherche d'une résolution durable de la situation signalée. Lorsque cela est nécessaire, des mesures temporaires de protection ou d'adaptation de l'organisation du travail peuvent être mises en place le temps de la clôture de la démarche. Par ailleurs, la personne s'estimant victime de risques psychosociaux peut demander à être accompagné par la personne de son choix lors des entretiens menés (représentants des personnels par exemple).

- Phase 1 : Gestion interne à la structure

  Après avoir accusé réception du signalement, le(s) supérieur(s) hiérarchique(s) et/ou fonctionnel(s), en position de responsabilité managériale et/ou organisationnelle, rencontre(nt) l'agent pour lequel des risques psychosociaux sont signalés afin d'échanger objectivement sur les éléments présentés et identifier des actions qui permettraient la résolution des difficultés recensées. La rencontre de l'ensemble des acteurs identifiés est essentielle pour faire cesser durablement la situation signalée, objectif de ce temps d'échanges internes. La mise en œuvre des solutions internes vient clore la procédure initiée.

  En l'absence de résolution interne, le(s) supérieur(s) hiérarchique(s)/fonctionnel(s) relai(en)t le signalement au SQV en présentant le signalement effectué, les actions mises en œuvre en phase 1 et les difficultés persistantes. A défaut, l'agent présumée victime de RPS peut alors directement prendre attache auprès du SQV.

- Phase 2 : Gestion par l'administration générale

  Le SQV accuse réception des éléments transmis, programme si besoin l'accompagnement des agents par des spécialistes, informe l'équipe de direction générale du signalement, réalise le suivi et soutient les démarches mises en œuvre.

  Sous le pilotage de la Direction Générale des Services, un temps de dialogue est alors programmé avec les différents acteurs en vue de faire cesser durablement les situations signalées. La mise en œuvre des solutions générales vient clore la procédure initiée.

  En cas de difficultés persistantes et/ou de préconisations complémentaires, la Direction Générale des Services informe le Président de l'Université de La Réunion pour décisions et suites à donner. A défaut, l'agent présumée victime de RPS peut alors directement prendre attache auprès du Président de l'Université de La Réunion.

- Phase 3 : Gestion par la présidence de l'Université de La Réunion

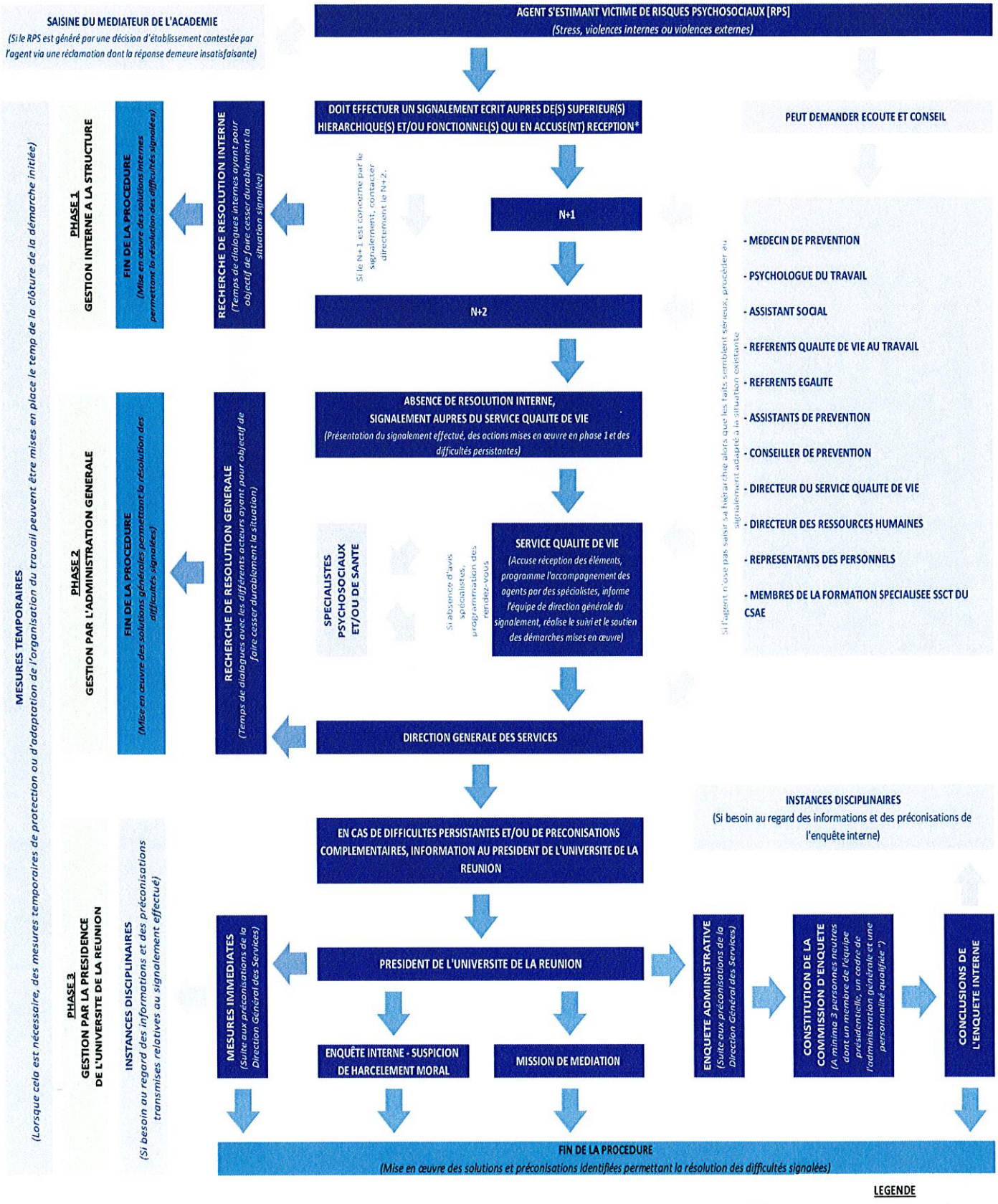
  Sur la base des éléments présentés et des préconisations de l'équipe de Direction Générale des Services, et dans l'objectif de trouver les solutions les plus adaptées à la situation existante, le Président peut :

[2] Modes alternatifs de règlement des différends, instances disciplinaires, recours contentieux devant les juridictions compétentes, signalement au Procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale.

- Mettre en œuvre des mesures immédiates qui viennent clore la procédure ;
- Déployer une mission de médiation ;
- Mettre en application la procédure d'intervention en cas de suspicion de harcèlement moral ;
- Diligenter une enquête administrative via une commission d'enquête se composant à minima de 3 personnes neutres dont un membre de l'équipe présidentielle, un cadre de l'administration générale et une personnalité qualifiée (notamment toute personne neutre formée aux RPS).

Par ailleurs, au regard des préconisations de la Direction Générale des Services et/ou des conclusions de l'enquête diligentée, le Président de l'Université de La Réunion peut saisir les instances disciplinaires compétentes en complément des solutions déployées.

III. Schéma de la procédure de signalement de risques psychosociaux



* Dans des cas justifiés, et afin de faciliter la prise en compte de risques psychosociaux, le signalement peut également être effectué directement auprès du Service Qualité de Vie (SQV) ou encore de la Direction Générale des Services (DGS).

° Notamment toute personne neutre formée aux RPS.

Le Président de l'Université de la Réunion

Approuvé par le Conseil d'Administration
dans sa séance du 11 MAI 2023.

Pr. Frédéric MIRANVILLE