Dispositif violences au travail à l'AP-HP

État des lieux et évolutions en cours

Département *Santé, qualité de vie et conditions de travail* – DRH/DAM AP-HP

CVHA lundi 14 novembre 2022

ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 impose désormais aux administrations publiques la mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des situations de violence au travail :

- L'obligation légale est issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique complétée par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

- Le texte prévoit ainsi que « *les administrations, collectivités et établissements publics doivent mettre en place un dispositif qui a pour objet de recueillir les signalements des agents 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 et de protection des victimes et de traitement des faits signalés* ».

- Lancement du dispositif central en septembre 2021

- Tout professionnel qui s'estime victime ou témoin d'une situation de violence au travail peut opter pour un signalement au niveau central ou local grâce à un formulaire en ligne (intranet) ou par mail violenceautravail@aphp.fr ou par courrier adressé directement au Siège de l'AP-HP

- Le dispositif concerne uniquement les violences entre professionnels (non entre professionnels et patients).

- Des référents "violences au travail" ont été désignés au sein des GHU, à la fois côté DRH et côté DAM, afin de recueillir et de traiter les signalements au niveau local, en lien avec le central dans les situations le nécessitant.

- Un premier bilan du dispositif réalisé **en mars 2022** (bilan à 1 an en cours de réalisation) fait ressortir que :
  - Plus de 80% des signalements recevables au niveau central sont renvoyés in fine au niveau local
  - Le profil professionnel des signalants et des mis en cause se compose en majeure partie de PNM
  - Le motif principal des signalements réside dans les difficultés avec la hiérarchie et/ou dans les relations de travail. Les situations traitées dans les 3/4 des cas sont relativement récentes (moins d'un an)
  - Ne remontent pas encore en central, via ce dispositif, les situations à caractère sexuel ou sexiste, ni les situations concernant des internes

- Du 01/09/21 au 01/09/22 : **121 signalements reçus au niveau central**, dont moins de 10 % de situations donnant lieu à l'ouverture d'une enquête violences au travail

Limites du dispositif identifiées :

- Confusion entre la cellule de recueil et de traitement des signalements et les enquêtes « violences au travail » : les EVT ne sont qu'un mode de traitement du signalement parmi d'autres
- Communication insuffisante sur le dispositif tant au niveau central que local
- Manque d'articulation avec les référents « violences au travail » (VT) locaux (au coup par coup)
  - ✓ *Volonté de positionner le dispositif en soutien des GHU dans la résolution des situations complexes*
- Manque de coordination avec les autres modalités de traitement des situations que l'enquête (médiation, conciliation, accompagnement de services, etc.)
- Manque d'actions préventives (sensibilisation des professionnels, formation des acteurs locaux, etc.)

De septembre 2021 à septembre 2022

- Un dispositif rattaché à la DAIME
- Une cellule de recueil, d'analyse et de tri des signalements des situations de violence au travail composée de 4 professionnels de la DAIME placés sous l'autorité d'un coordinateur.
- La coordinatrice assure à la fois le pilotage de la cellule et celui des enquêtes violences au travail.

De septembre 2021 à septembre 2022

- Un dispositif rattaché au DSQVCT sous double rattachement DRH/DPQAM
- Une coordination de la cellule de recueil et de traitement des signalements, dissociée du pilotage des enquêtes EVT
- 3 niveaux d'action :
  - ✓ Niveau 1 : recueil, analyse et tri des signalements reçus en central par une cellule composée de référents RH (DRH et DPQAM) et juristes (DAJDP)
  - ✓ Niveau 2 : analyse, orientation vers les référents VT locaux ou vers les réunions collégiales en cas de situations complexes
  - ✓ Niveau 3 : si besoin, mobilisation d'une intervention de type conciliation, médiation, EVT, soutien psychologique, etc. en concertation avec les référents VT

Département *Santé, qualité de vie, conditions de travail*

Marie Audubert-Quenot
Directrice du département SQVCT

Piérelle Boursaly
Adjointe à la directrice du département, responsable mission QVCT