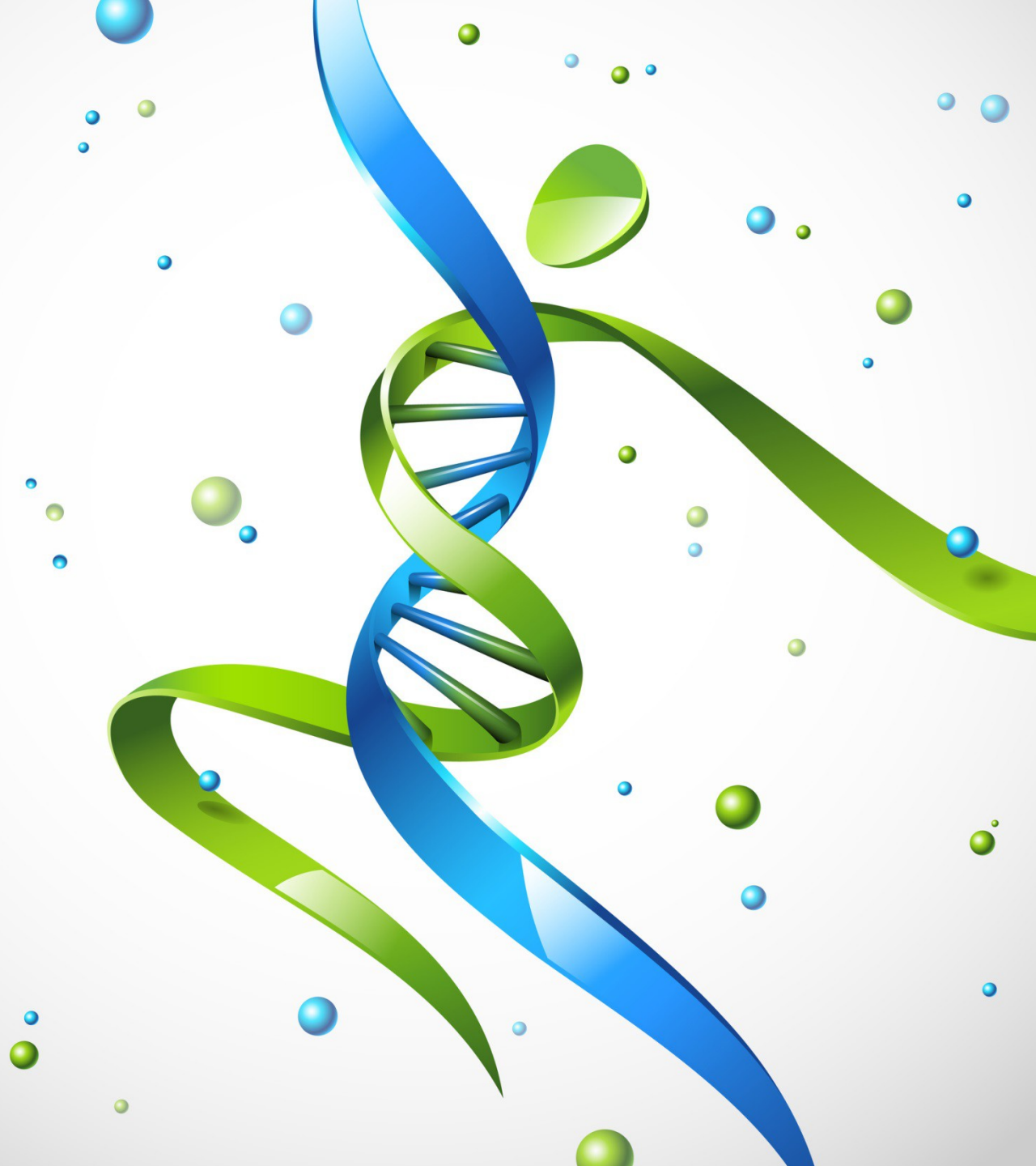


Journée nationale du
réseau « Egalité »
de l'enseignement
Supérieur et de la
Recherche

Action de l'INRA contre le
harcèlement sexuel

Matthieu Philippe
Fabrice Marty



01

La question du harcèlement s'inscrit dans une politique des RH :

- ✓ **Note de cadrage de la FRH**
- ✓ **Plans d'action , label HR excellence**

Idées, valeurs et principes portés par la note de cadrage

Un horizon commun pour l'ensemble de l'Institut

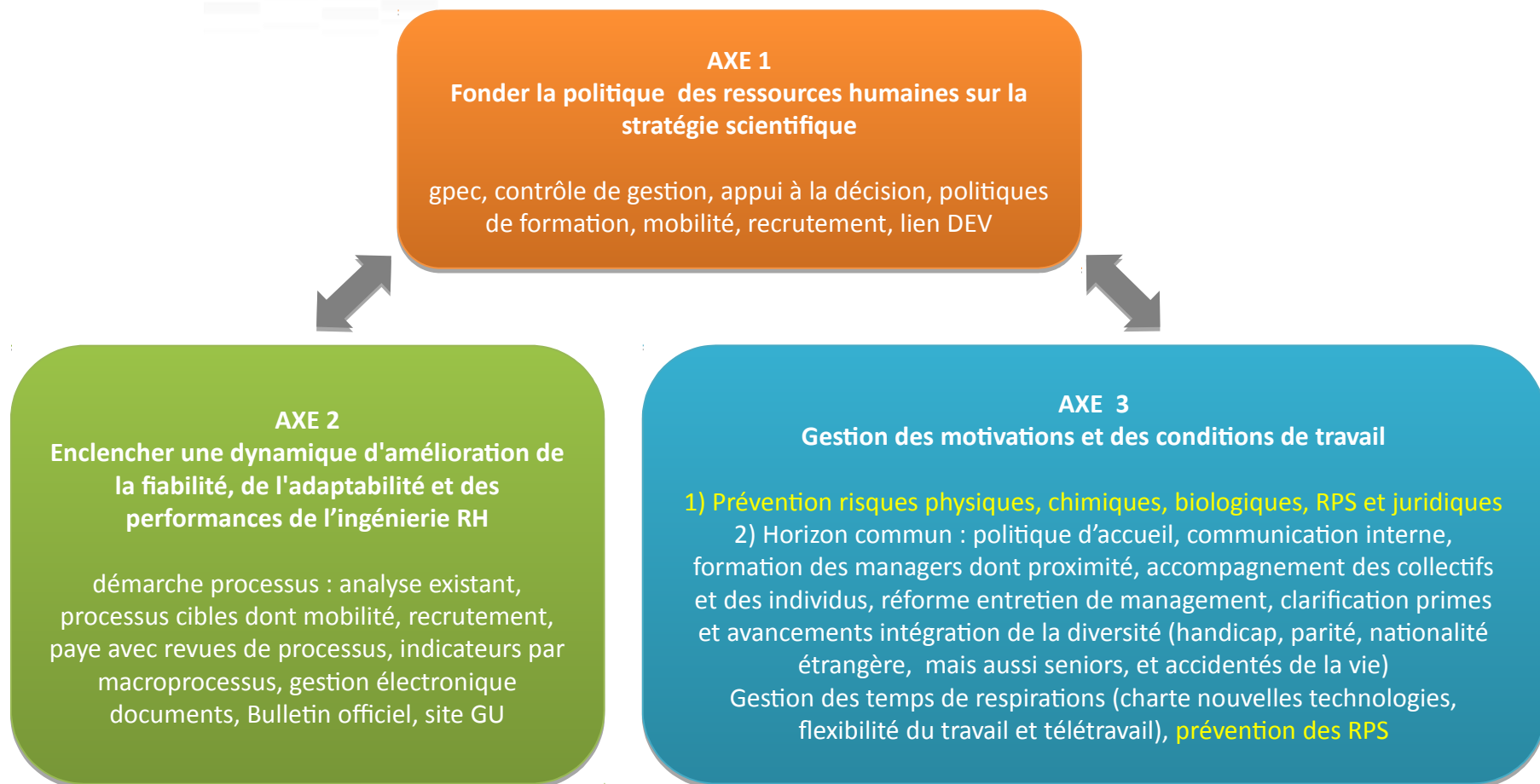
- L'Inra au service d'une science belle utile et partagée, dédiée à trois secteurs d'activité
- Un moment de transition historique en agro écologie, développement durable, maturité des disciplines biologiques
- Dans un environnement **global**, ouvert, riche d'opportunités
- Nécessité d'une communauté de travail à la fois solidaire, ouverte et **identitaire** sur le plan collectif **et** individuel
- Sur des valeurs de solidarité collective, créativité, respect mutuel (politesse), écoute réciproque, collégialité, convivialité

Quatre principes pour les porteurs de la fonction RH

- S'appuyer sur des valeurs fortes **concomitantes** : équité (rigueur), respect des règles et des individus (fermeté), attachement au développement de chacun (empathie)
- Partager une même vision des priorités et de l'action collective au sein de la FRH, dimension stratégique de gestion et de management en **déclinaison de la stratégie scientifique**
- Construire une ingénierie RH fiable, en amélioration continue, notamment de la qualité de service aux collègues, réactive et partagée concernant la sécurité et la prévention des risques, la déclinaison stratégique de la politique scientifique, l'administration et la gestion du personnel, la formation et l'orientation, l'aide et la formation au management, l'accompagnement des individus et des collectifs
- **Privilégier dans tout process le niveau de proximité (centre ou département) en déléguant de façon adéquate**



Les trois axes stratégiques d'action





Une mise en œuvre concrète en 10 chapitres



02

La question du harcèlement sexuel s'intègre dans le plan d'action RPS

THEME	ACTION	PILOTAGE	REALISATION
Former/ informer :	Formation RPS membres CHSCT	DRH-MCP	C(C)HSCT
	Formation de personnes ressources à la méthode	Consultant sénior	DRH
	Formation Management DU et RH DU	DRH	DRH / chargée de mission
	Management prévention et encadrants de proximité	PC	Centres appui DRH
	Formations locales des agents	PC	Centres, avis CLFP/CHSCT appui DRH
	Information des agents	PC	Acteurs RH / CHSCT appui DRH
Evaluer les risques	Partager le RETEX Faire évoluer le guide et les outils	DRH-MCP	GP RPS / C(C)HSCT
	Déployer l'évaluation-conseil et suivre les évaluations	PC	PC, Acteurs RH, CHSCT
	Construire une grille d'aide à l'analyse des RPS dans le cadre d'un projet structurant	DRH-MCP	DRH-MCP
	Assurer un suivi des évaluations	PC	PC avec communication CD / DRH-MCP
	Mettre à disposition des porteurs de projets structurants	DRH-MCP	DRH / CD / PC
Leviers d'action	Partager sur chaque centre le retour d'expérience des évaluations des risques	PC	DU, CHSCT
	Veiller à l'élaboration des Plan d'action à la prévention des RPS au sein de chaque unité et implication conseils de service	DG/DRH	PC / DU
	Technologies de l'Information et des Communications	DRH	DRH-MCP / DSI
	Prévention RPS au sein des services collectifs	MCP	MCP
	Intégrer et capitaliser pour faire évoluer le plan d'action national RPS	DG	DRH - MCP
	Plan d'action de la fonction RH	Le DRH	La DRH
Veille et indicateurs	Prendre en compte les indicateurs communs fonction publique	DRH	C(C)HSCT
	Capitaliser les résultats des GP puis réflexion sur intégration nationale	DRH	GT DRH
	Bilan suivi CHSCT / CCHSCT	DRH-MCP	C(C)HSCT
Intervention situation dégradée	Accompagner des agents en situation de troubles psychosociaux	DRH	GT DRH / Consultant sénior
	Accompagner les acteurs RH	DRH	GT DRH
	Outils de fiches réflexes RH en situation d'urgence	DRH-MCP	GT « fiches réflexes RH »



Une vigilance dans l'ensemble de l'Institut et impliquant tous les niveaux hiérarchiques

Un dispositif d'alerte systématique en proximité et au niveau national

- Entouré d'experts pluridisciplinaires: médecine de prévention, AS, Responsable RH, conseiller prévention
- Des lanceurs d'alerte: syndicats, collègues, AS, médecine, etc
- Une attention continue, en urgence au sein de la DRH (direction affaires juridiques, administration et prévention)

Une approche basée sur l'objectivation, par une commission interne, ou par un cabinet extérieur

- Objectivation systématique et longue; aller au-delà de l'émotion
- Proposer à la potentielle victime des lieux d'échanges et des interlocuteurs de confiance
- Une séparation immédiate des protagonistes, en privilégiant la suspension à titre conservatoire de l'agresseur
- Un appui des deux protagonistes à prévoir par aide psychologique

Le même traitement quelles que soient les fonctions

- Le statut des deux protagonistes n'est pas un facteur pris en compte, la responsabilité hiérarchique étant cependant une circonstance aggravante
- Assumer institutionnellement le traitement de ces situations ; l'honneur de l'institut est de traiter les situations
- Lorsque les conclusions sont rendues, trois volets s'ouvrent: disciplinaire en interne (pour décision par le président lui-même), éventuellement selon la gravité, signalement au procureur, et appui à la victime (protection fonctionnelle et appui dans procédures)
- Suite aux décisions, vigilance et appui proposé aux victimes si besoin; bilan et retour d'expérience sur la gestion des situations individuelles
- **En conclusion... deux cas réels de harcèlement sexuel depuis 2012, un cas de harcèlement résolu, un cas de harcèlement en cours d'analyse, et plusieurs questions posées (hyperconflits, difficultés managériales partagées et réciproques)**



MERCI
POUR
VOTRE
ATTENTION

