Cellule d'écoute RH

Administration centrale -

Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse - 2019

Vous souhaitez mettre en place une cellule d'écoute à destination des agents ? Inspirez vous de la démarche des ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en matière de lutte et de prévention des discriminations;

Egalité - Diversité

Île-de-France

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Description du projet

Les politiques portées conjointement par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en matière de lutte et de prévention des discriminations, des violences sexistes et sexuelles, mais aussi de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont conduit à la mise en place, à titre expérimental, d'une cellule d'écoute RH.

Cette cellule d'écoute peut être saisie par tout agent appartenant à l'un de ces deux ministères, exerçant ses fonctions en administration centrale, et se trouvant en situation de souffrance au travail ou témoin d'une discrimination ou de violences sexistes et sexuelles.

La saisine de la cellule d'écoute par l'agent et les modalités d'accueil

Peut saisir directement la cellule tout agent exerçant ses fonctions à l'administration centrale et se trouvant en situation de souffrance au travail ou victime/témoin d'une discrimination ou de violences sexistes et sexuelles. La saisine peut aussi émaner d'un représentant des personnels, ou de tout acteur des réseaux de soutien et de prévention (médecin de prévention, assistantes sociales, inspecteur santé sécurité au travail, conseiller de prévention, assistant de prévention) ayant eu connaissance de faits susceptibles de constituer une situation de souffrance

Les garanties déontologiques de la cellule d'écoute

Les membres de la cellule d'écoute, écoutants et membres de la commission pluridisciplinaire, sont soumis aux principes de la charte de déontologie.

Ils reçoivent une lettre de mission qui les astreint à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal. Les règles de confidentialité des données concernent à la fois les agents accueillis, et tout tiers pouvant être concerné.

Les membres de la cellule d'écoute (écoutants et membres de la commission pluridisciplinaire) s'engagent à observer et faire observer la plus stricte neutralité, sans porter de jugement sur les comportements ou les faits qui leur sont relatés. Ils se retirent ponctuellement du dispositif si une relation hiérarchique ou personnelle les lie à l'agent qui vient faire part de sa situation ou aux tiers concernés. En effet, dans ce cas, ils ne disposent plus des conditions d'objectivité requises.

Les écoutants garantissent la stricte confidentialité des échanges à l'agent qui les a contactés et présentent, à ce titre, l'ensemble des situations à la commission pluridisciplinaire en ayant anonymisé les données personnelles.

Aucune levée de l'anonymat ne peut être réalisée sans l'autorisation expresse et écrite de l'agent concerné, sauf en cas de danger grave et imminent.

L'expérience acquise lors de cette expérimentation permettra d'envisager une mise à l'échelle nationale de ce dispositif d'écoute capable d'améliorer significativement la relation aux personnels et, parallèlement, d'améliorer les procédures et organisations de traitement dans une logique résolument centrée agent.

fi

Objectifs et finalités

La cellule d'écoute vise à :

- détecter des situations de souffrance au travail ;
- informer et orienter les personnes qui la saisissent
- prendre en compte et traiter les situations signalées : souffrance au travail, discrimination, violence supposées subies par les agents de l'administration centrale d) à répondre aux exigences de la démarche de labellisation « égalité » et « diversité » pilotée par la direction générale des ressources humaines (DGRH) et correspondant à l'engagement pris par les deux ministères dans le cadre des priorités interministérielles.

Cette cellule contribue à l'amélioration de l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines de l'administration centrale, réaffirmant la volonté d'une politique inclusive respectueuse de l'égalité de traitement et de la diversité, portée par les deux ministères.

Mise en place d'une cellule d'écoute pour les agents.