

# Dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes



# Sommaire

- ❑ 1. Propos introductifs
- ❑ 2. De quoi parle-t-on ? (les actes concernés)
- ❑ 3. Pour qui ? (les agents concernés)
- ❑ 4. Le dispositif : mode d'emploi
- ❑ 5. Les outils mis à disposition
- ❑ 6. L'adhésion au dispositif proposé par le Centre de Gestion

# 1. Propos introductifs

## Les références juridiques

Loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Création d'un nouvel article L.135-6 du Code général de la fonction publique

*Ancien article 6 quater A dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

**Obligation pour les employeurs de la fonction publique d'instaurer un dispositif de signalement**

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

Précise le contenu du dispositif, les procédures, les garanties de confidentialité, et l'accessibilité au dispositif.

# 1. Propos introductifs

Les employeurs territoriaux sont **responsables de la sécurité et de la santé physique et mentale de leurs agents.**

L'autorité territoriale doit s'assurer du respect de l'ensemble de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place **un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** conformément aux dispositions du **décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.**

Ce dispositif peut être confié au Centre de Gestion,

Aussi, **le Centre de Gestion propose aux collectivités la gestion de ce dispositif par voie de convention.**

## 2. De quoi parle-t-on ?

### VIOLENCES PHYSIQUES OU VERBALES

**Violence verbale** : Menaces, injures, diffamations, outrages

**Violence physique** : Coups, gestes destinés à intimider

Ces dernières pouvant se traduire par des blessures diverses (préjudice esthétique, souffrance, choc émotionnel, handicap, décès...).

### DISCRIMINATIONS

Situation dans laquelle, sur le fondement d'un motif prohibé par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, dans une situation comparable.

**25 critères de discrimination sont prohibés par la loi** (l'origine, le sexe, l'état de santé, la situation de famille, le lieu de résidence...).

### HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL

**Harcèlement moral** : 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.

**Harcèlement sexuel** : faire subir à une personne, non consentante, des comportements ou propos à connotation sexuelle ou faire subir des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.

### AGISSEMENTS SEXISTES

Attitude, comportement et propos liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, et dégradant.

# 3. Pour qui ?



L'ensemble des agents de la collectivité ou ayant quitté la collectivité depuis moins de 6 mois.

(titulaires, stagiaires, contractuels, étudiants stagiaires, apprentis, bénévoles).

**VICTIME  
PRÉSUMÉE**

**TÉMOIN**

- **Ce dispositif de signalement s'adresse à tout agent s'estimant victime ou témoin de tels actes ou agissements.**
- **Il s'applique aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le temps de travail.**

# 4. Le dispositif de signalement : mode d'emploi

1

## • **Recueil des signalements**

- Collecte des données
- Appréciation des faits

2

## • **Orientation de l'agent**

- Vers des professionnels compétents (médico-social, juridique,...)

3

## • **Accompagnement de la collectivité**

- Vers les acteurs pour les accompagner à traiter les faits du signalement et prendre les mesures appropriées en matière de protection et de prévention.
- *Exemples : protection fonctionnelle, audit organisationnel, évaluation des RPS...*

# 4. Le dispositif de signalement : mode d'emploi

## Répartition des rôles



## 4. Le dispositif de signalement : mode d'emploi

- ▣ **Les membres de la cellule d'intervention :**
  - ▣ - Psychologue du travail,
  - ▣ - Médecin de prévention,
  - ▣ - Juriste,
  - ▣ - Technicien de prévention des risques professionnels.
- ▣ Mise en place d'une **cellule pluridisciplinaire**
- ▣ Toutes les étapes du dispositif sont traitées de manière **collégiale**



# 4. Le dispositif de signalement : mode d'emploi

## Etape 1. Le recueil du signalement

### COMMENT ?

Signalement par le biais d'une **plateforme** (signalement.net) ou par une **ligne téléphonique dédiée**

Possibilité pour les agents de faire un **signalement anonyme**

Accusé de réception dans un délai maximum de **7 jours ouvrés**

**Premiers échanges avec l'auteur du signalement** (possibilité de proposer un rendez-vous avec un professionnel médico-social membre de la cellule d'intervention)

### OBJECTIFS :

Obtenir des éléments permettant d'analyser les faits objets du signalement

Évaluer le degré de criticité de la situation

Objectiver la demande

# 4. Le dispositif de signalement : mode d'emploi

## ▣ Etape 1. Le recueil du signalement

- ▣ Vidéo : *Présentation de la plateforme signalement.net*



# 4. Le dispositif de signalement : mode d'emploi

## Etape 2. Orientation de l'agent

### COMMENT ?

Faire l'état des lieux des accompagnements/démarches déjà existants

Possibilité de proposer un rendez-vous avec un professionnel médico-social membre de la cellule d'intervention

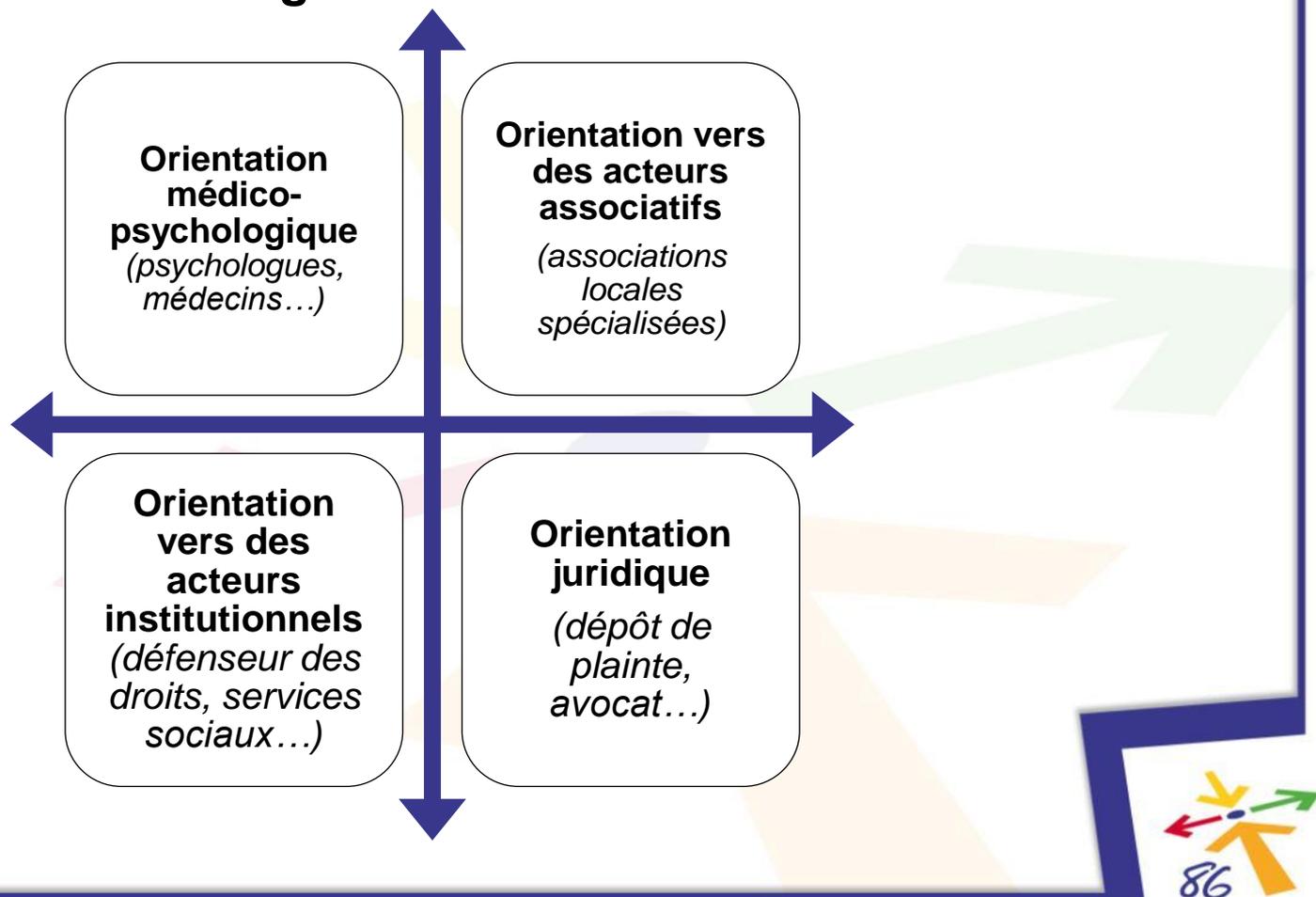
La cellule d'intervention n'a pas vocation à qualifier les faits; cette faculté appartenant uniquement au juge.

### OBJECTIFS :

Analyser les faits afin de pouvoir orienter l'agent vers des professionnels et services compétents

# 4. Le dispositif de signalement : mode d'emploi

## Etape 2. Orientation de l'agent



# 4. Le dispositif de signalement : mode d'emploi

## Etape 3. Accompagnement de la collectivité

### COMMENT ?

- ▣ Les éléments recueillis lors des phases précédentes et l'analyse de la situation permettent d'orienter les suites de la procédure
- ▣ Rédaction d'un courrier d'alerte

### OBJECTIFS :

Informar la collectivité qu'un signalement a été effectué

Elaborer des préconisations adaptées aux faits du signalement

Accompagner la collectivité

**Cette étape est réalisée uniquement en cas d'accord exprès de l'agent.**

# 4. Le dispositif de signalement : mode d'emploi

## ▣ Les garanties générales du dispositif

Le dispositif de signalement assure le **respect des personnes**, tant les victimes que les auteurs présumés des actes et agissements signalés.

Les membres de la cellule d'intervention et l'ensemble des agents du Centre de Gestion s'engagent à respecter :

- La confidentialité des données recueillies,
- La neutralité vis-vis à des victimes et auteurs présumés des actes,
- L'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement,
- Le traitement rapide des signalements.

# 4. Le dispositif de signalement : mode d'emploi

## ▣ Les garanties en terme de sécurité des données

Le dispositif présente des garanties de confidentialité et de protection des données à caractère personnel en conformité avec le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

→ Plateforme sécurisée



# 4. Le dispositif de signalement : mode d'emploi

## ▣ Les garanties du dispositif



Le dispositif comporte des outils permettant d'assurer un *reporting* des activités menées afin notamment de pouvoir assurer son évaluation, et de réaliser **des bilans annuels qui seront présentés aux comités sociaux territoriaux.**

Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la **base de données sociales et au Rapport Social Unique (RSU)** dans la fonction publique : la base de données sociales doit comporter le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le cadre du dispositif de signalement.

## 5. Outils mis à disposition par le Centre de Gestion



Violences  
Harcèlement  
Discrimination  
Agissements sexistes

• Victime ou témoin ?

JE PEUX AGIR

POUR LES AGENTS

**86**  
CENTRE DE  
GESTION  
de la fonction publique  
territoriale de la Vienne

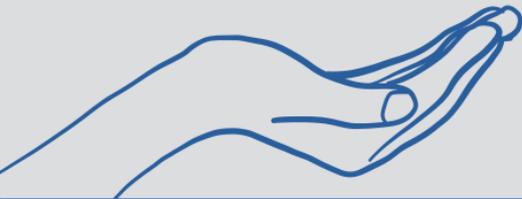
[www.cdg86.fr](http://www.cdg86.fr)

Il revient à la collectivité **de communiquer par tous moyens** à ses agents sur l'existence d'un dispositif de signalement.

Le Centre de Gestion s'engage à fournir aux collectivités adhérentes les supports de communication à destination des agents.

# 6. Adhésion au dispositif proposé par le Centre de Gestion

**DISPOSITIF DE SIGNALEMENT**  
des actes de violence, de discrimination,  
de harcèlement, et d'agissements sexistes



Le Centre de Gestion de la Vienne propose une prestation consistant à gérer le dispositif de signalement pour le compte de votre collectivité

POUR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX



86  
CENTRE DE  
GESTION  
de la fonction publique  
territoriale de la Vienne

[www.cdg86.fr](http://www.cdg86.fr)

Demande d'adhésion à  
[signalement@cdg86.fr](mailto:signalement@cdg86.fr)

Information au **Comité  
Technique**

Adoption d'une  
**délibération**

Signature de la **Convention**  
et envoi au CDG86

▣ **Merci de votre attention**

▣ *Contact : [signalement@cdg86.fr](mailto:signalement@cdg86.fr)*