

GUIDE PRATIQUE EMPLOYEUR

Le **D**ISPOSITIF de **S**IGNALEMENT

DES ACTES

DE VIOLENCE,

DE DISCRIMINATION,

DE HARCELEMENT

ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

CADRE REGLEMENTAIRE

Depuis le 1^{er} mai 2020 et suivant le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, pris en application de l'article 80 de la loi du 06 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, toute collectivité et/ou tout établissement public employeur doit permettre à ses agents de signaler des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Les employeurs territoriaux du Loir-et-Cher peuvent confier cette mission au Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher via une convention établie entre les parties.

BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF

Ce dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes est ouvert aux agents suivants s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements :

- Les agents stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, bénévoles
- Les agents retraités, démissionnaires depuis moins de six mois
- Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum.
-



L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.

DEFINITIONS

L'analyse de tout signalement repose sur une qualification de la situation au travers des définitions juridiques suivantes :

▷ **LES VIOLENCES VERBALES :**

Comprennent les propos excessifs, blessants, grossiers ou les provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations (injures, menaces, diffamations et outrages). Les propos tenus sur le ton de l'humour qui blessent ou stigmatisent, qui peuvent également être vécus par les agents en cause comme des violences verbales.

▷ **LES VIOLENCES PHYSIQUES :**

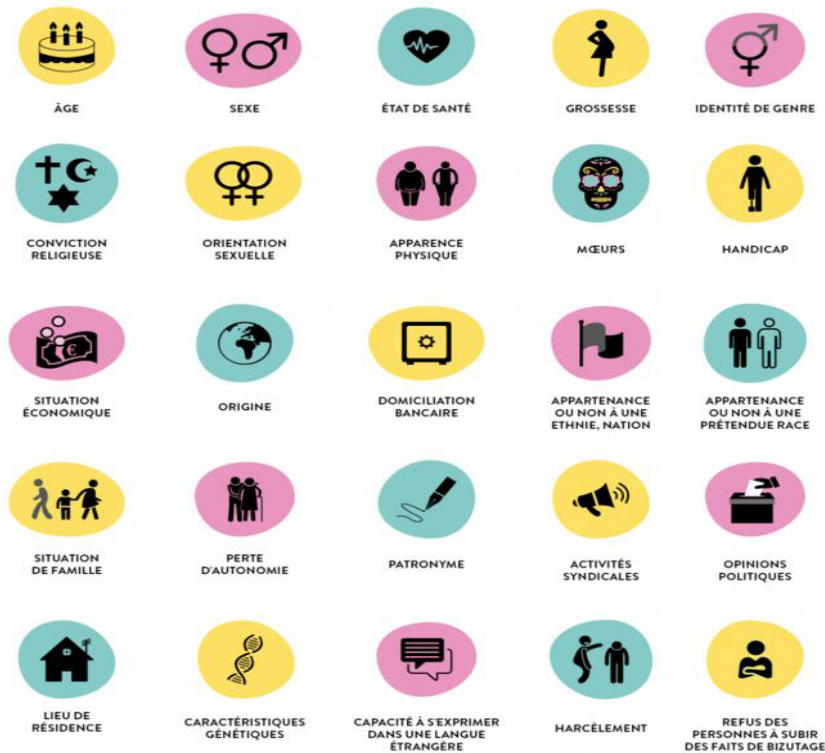
Ce sont les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu telles que des coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime ou encore des gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.

▷ **LES DISCRIMINATIONS :**

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement de critères prohibés par la loi :

Concerne une situation dans laquelle, sur le fondement d'un motif prohibé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Elle peut être consciente et volontaire ou même non intentionnelle lorsqu'elle repose sur des préjugés inconscients. Cela peut aussi être une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner un désavantage.

Actuellement, 25 critères sont prohibés par la loi.



▷ LE HARCELEMENT MORAL :

Comprend les agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail. Cela se manifeste par des propos à caractère vexatoire, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser, reproches sans motifs valables, critiques continuelles sur le travail effectué, sanctions injustifiées, retrait de missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, demande de travail inutile, isolement, modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions du poste, des missions, du poste de travail.

Ces agissements entraînent une dégradation des conditions de travail pouvant porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité, une altération de sa santé physique et/ou mentale et peuvent compromettre son avenir professionnel.

○ Article 222-33-2 du Code pénal

« Le fait de harceler autrui par des agissements 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, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

- **Définition juridique pour la fonction publique**

- Article L133-2 du CGFP

« Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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.

- Article L133-3 du CGFP

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public en raison du fait que celui-ci :

1° A subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés à l'article L. 133-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° de cet article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou les agissements de harcèlement moral mentionnés à l'article L. 133-2 ;

2° A formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ou agissements ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou agissements ou qu'il les a relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à ces faits ou agissements.

▷ **LE HARCELEMENT SEXUEL :**

C'est faire subir à une personne, non consentante des comportements ou propos à connotation sexuelle (propos obscènes, vulgaires ; confidences sexuelles non désirées ; envoi d'écrits contenant des avances sexuelles ou de photos à caractère érotique ; chantage sexuel ; gestes à connotation sexuelle ; contact physique ou caresse non désirés sur certaines parties du corps) ou faire subir des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.

Il existe deux types de harcèlement sexuel : le **harcèlement sexuel d'actes répétés** « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Le **harcèlement sexuel d'un acte unique** « le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Article L133-1 du CGFP : « Aucun agent public ne doit subir les faits :

1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Agression sexuelle

Concerne toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, c'est-à-dire tout attouchement imposé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes ou sexuelles (fesses, seins, cuisses et bouche tels que définis à ce jour par la jurisprudence).

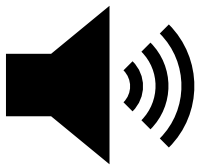
▷ LES AGISSEMENTS SEXISTES :

Ce sont des atteintes à l'intégrité physique et morale des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexe qui ont pour objet de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant, directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes. Ces agissements peuvent être volontaires ou involontaires.

MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF - PROCEDURE PROPOSEE PAR LE CDG 41

Pour des raisons de neutralité et de confidentialité, le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher a fait le choix d'externaliser la mise en œuvre du dispositif via l'association France Victimes 41 et a signé un avenant n°1 à la convention qui le lie avec l'association.

LE RECUEIL DES SIGNALEMENTS



Les signalements des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes sont effectués via un formulaire de saisine spécifique disponible sur le site du Centre de Gestion (www.cdg41.fr) ou remis à l'agent à sa demande par tout moyen et adressé :

- Soit par mail à l'adresse dispositifdesignalement@cdg41.org
- Soit par courrier, dans une enveloppe portant la mention « **confidentiel** » à l'adresse suivante :

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher
Dispositif de Signalement
3 rue Franciade
41260 LA CHAUSSEE-SAINT-VICTOR

LES ETAPES DU DISPOSITIF

- 1 L'auteur du signalement décrit **les faits** et fournit s'il en dispose, **les informations ou documents**, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement. Il devra fournir également les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.
- 2 Il est accusé réception de la demande sans délai.

- 3 La cellule signalement examine dans les meilleurs délais la recevabilité du signalement.

Si le signalement n'est pas recevable, la cellule informe l'auteur du signalement des motifs de la non-recevabilité et l'oriente, le cas échéant, vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés.

L'ORIENTATION DU SIGNALEMENT VERS LES SERVICES ET PROFESSIONNELS COMPÉTENTS



La cellule examine le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes.

Elle peut proposer un entretien à l'auteur du signalement. Selon les situations et les contraintes de chacun, cet entretien pourra avoir lieu en présentiel dans les locaux de l'association France Victimes 41 de BLOIS et ceux mis à sa disposition sur ROMORANTIN et VENDOME ou dans tout autre lieu extérieur convenu entre les intéressés ou par conférence téléphonique ou audiovisuelle. L'objectif de cet entretien est d'informer la victime de ses droits, des procédures et des suites possibles, et de l'orienter vers des professionnel(le)s qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique.

Ou

Dans le cas où l'auteur du signalement refuse un tel entretien ou si un tel entretien n'est pas nécessaire, la cellule lui transmettra en tout état de cause, par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnel(le)s susceptibles de l'accompagner.

L'ORIENTATION DU SIGNALEMENT VERS L'AUTORITE TERRITORIALE



En fonction de la nature des agissements portés à sa connaissance, et après avoir recueilli le consentement de l'auteur de la saisine, la cellule prend attache auprès de l'autorité territoriale afin de l'informer des faits signalés.

La cellule conseille l'autorité territoriale dans ses obligations, en matière notamment de protection fonctionnelle, d'enquête interne, de discipline et de cessation des faits reprochés.

La cellule s'assure du traitement du signalement par l'autorité territoriale, par l'intermédiaire d'une prise de contact avec l'agent et avec l'autorité territoriale sauf opposition formalisée par écrit de l'intéressé.

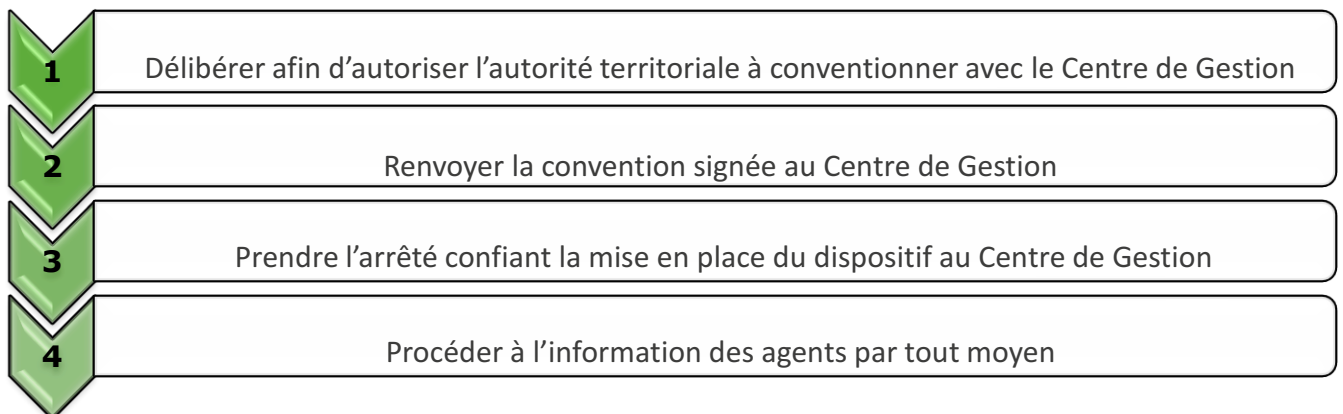
LA TARIFICATION

Afin de financer ce dispositif, la collectivité ou l'établissement public affilié ou non affilié qui confie la mise en place de ce dispositif au Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher devra s'acquitter du montant ci-après correspondant à l'effectif de la collectivité ou de l'établissement public.

Effectif (tous statuts) des collectivités/établissements publics	Tarif adhésion annuel employeurs publics affiliés/non affiliés
1 à 2 agents	30 €
3 à 9 agents	60 €
10 à 30 agents	180 €
31 à 50 agents	300 €
51 à 100 agents	420 €
101 à 250 agents	600 €
250 agents et +	1 200 €
Collectivités et établissements publics non affiliés	1 950€

Ces tarifs ont été fixés par délibération n° 26-2023 du 15 juin 2023.

Comment confier la mise en place du dispositif au Centre de Gestion ?



Tous les documents nécessaires sont mis à votre disposition sur le site internet du Centre de Gestion de Loir-et-Cher www.cdg41.fr dans l'onglet **Pôle Santé au travail « Dispositif de signalement »** :

- Modèle de délibération
- Convention d'adhésion
- Arrêté confiant la mise en place du dispositif au Centre de Gestion
- Guide employeur
- Documentation à destination des agents
- Formulaire de saisine du signalement