



DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

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

Centre de Gestion de la Meuse

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Ce dispositif OBLIGATOIRE pour tout employeur public a pour objet :

- De recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence , de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ;
- D'orienter les agents s'estimant victimes de tels actes vers les services et professionnels chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- D'orienter les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés

LE CADRE JURIDIQUE



LE CADRE JURIDIQUE

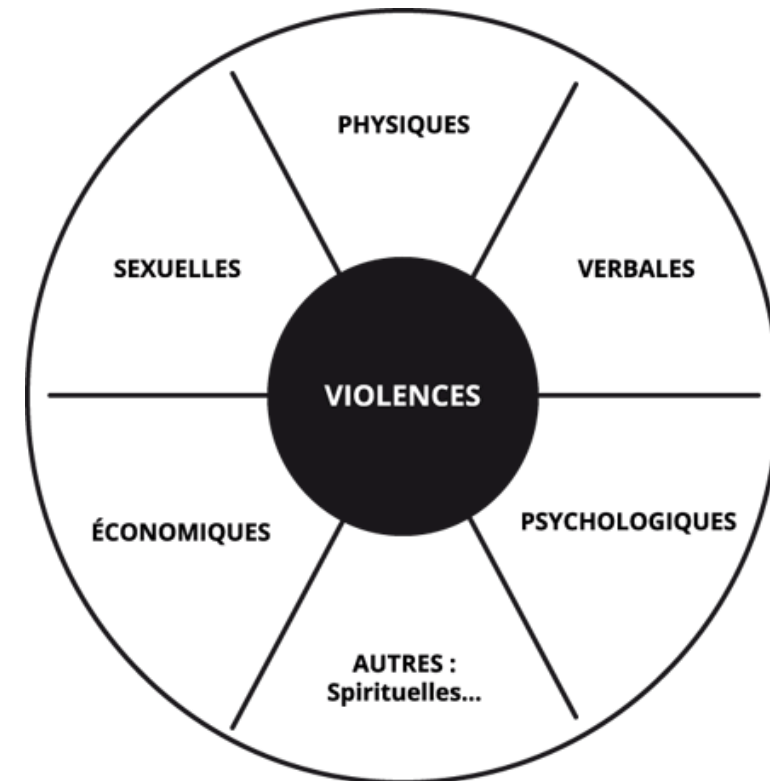
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires: article 6 (critères de discrimination), 6 bis (discrimination liée au sexe et agissements sexistes), 6 ter A (protection des lanceurs d'alerte), 6 ter (harcèlement sexuel), 6 quater A (dispositif de signalement), 6 quinquies (harcèlement moral) et 11 (protection fonctionnelle)
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elle renforce les obligations en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalements des Actes de Violence, de Discrimination, de Harcèlement et d'Agissements Sexistes (AVDHAS) dans la fonction publique.



DEFINITIONS

LES VIOLENCES

- Ensemble d'attitudes traduisant de l'hostilité ou de l'agressivité à l'égard d'autrui, de manière volontaire ou involontaire, qui entraînent une atteinte à l'intégrité physique ou psychique



LA DISCRIMINATION

- 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 des critères prohibés par la loi : l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation, situation de handicap, opinion politique ...

« En tant que femme, je gagne moins que mon collègue homme qui exerce les mêmes missions »

« Ma carrière n'a pas connu d'évolution depuis que je suis représentant syndical »

LE HARCELEMENT MORAL

- **Le harcèlement moral** se caractérise pas des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (article L222-33 du Code pénal).

Critiques, humiliations et brimades répétées

Insultes et menaces

Mise au placard

Absence de communication ou transmission de consignes contradictoires

Charge de travail abusive

Conditions de travail dégradantes

Ordre d'effectuer des tâches dépourvues de sens ou hors du périmètre du poste

LE HARCELEMENT SEXUEL

- Le **harcèlement sexuel** est « 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 L1153-1 du Code du travail)

***NB :** Le harcèlement sexuel peut être reconnu même en l'absence :*

- *d'agissements explicitement sexuels ;*
- *d'une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime ;*
- *d'une contestation expresse de la victime ;*
- *d'agissement commis sur le lieu de travail ;*
- *d'un acte recherché au profit de l'auteur du harcèlement ;*
- *De conscience de l'auteur des conséquences de ses actes.*

LES AGISSEMENTS SEXISTES

- L'article L.1142-2-1 du Code du travail est ainsi libellé: « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Remarques ou blagues sexistes

Incivilités à raison du sexe

Obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe

Interpellations familières

Fausse séduction

Sexisme « bienveillant »

Considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT



A QUI S'ADRESSE CE DISPOSITIF ?

- Ensemble du personnel de la collectivité
- Elèves ou étudiants stagiaires
- Le personnel des entreprises extérieures
- Agents ayant quitté le service (depuis moins de six mois), usagers du service public, candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum ...

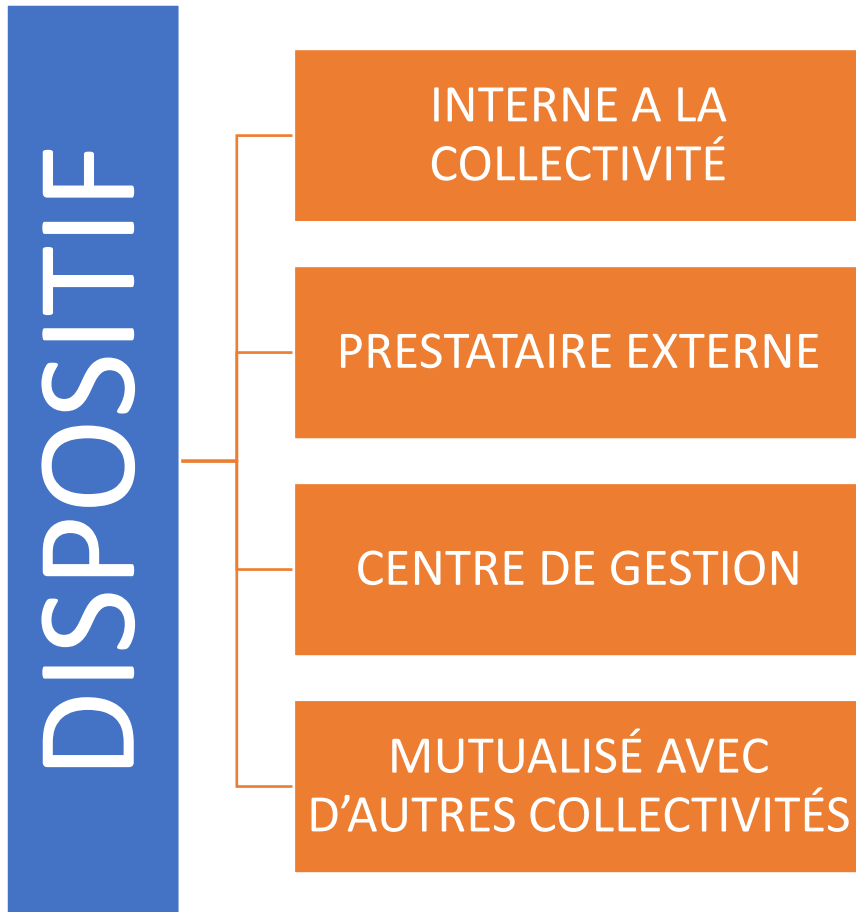


LES ORIGINES DES FAITS CONCERNÉS

- Faits d'origine professionnelle
- Faits d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail (exemple : violences conjugales)



DIFFÉRENTES MISES EN ŒUVRE POSSIBLES



- Mise en place du dispositif au plus tard le 1^{er} mai 2020
- L'autorité territoriale doit procéder par tout moyen à une information des agents :
 - existence du dispositif de signalement ;
 - les procédures prévues ;
 - les modalités d'accès.

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT proposé par le CDG 55



LA CELLULE DE
RECUEIL DES
SIGNALEMENTS

Conseiller de prévention

Ingénieur de prévention

Psychologue du travail

LE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

La victime ou le témoin complète et renvoie le formulaire de signalement

Réception du signalement

Signalement recevable

Transmission d'un accusé de réception

Prise de contact avec l'auteur du signalement

Prise de contact avec la victime (si elle n'est pas à l'initiative du signalement)

Prise de contact avec la collectivité

Prise de contact avec l'auteur du signalement

Orientation vers les professionnels et/ou autorités compétents

Orientation vers les professionnels et/ou autorités compétents

La collectivité prend les mesures nécessaires au traitement des faits signalés

Justification de la non recevabilité

Signalement non recevable

La cellule assure le traitement des signalements dans le respect des règles de discrétion et de confidentialité

COÛT DU SERVICE

- Le dispositif de signalement est mis à la disposition des collectivités et établissements publics affiliés dans le cadre de la cotisation additionnelle pour l'exercice 2022.
- Ces conditions tarifaires seront revues annuellement, dans le cadre du vote des taux et des tarifs applicables aux collectivités. Elles sont susceptibles d'être revues par le Conseil d'Administration du Centre de gestion, au vu, notamment, du coût réellement constaté de la mission.

MODALITÉS D'ADHÉSION

- Délibération de la collectivité en vue de l'adhésion au service (modèle de délibération disponible sur demande)
- Signature de la convention d'adhésion
- La cellule signalement transmet à la collectivité une plaquette d'information sur le dispositif à destination des agents et le formulaire de saisine de la cellule
- Il revient à la collectivité adhérente d'informer ses agents du dispositif de signalement et des modalités de saisine (par exemple en diffusant les 2 documents précédents lors de la remise des bulletins de salaire)

AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?

signalement@cdg55.fr

