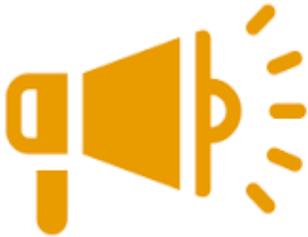


Dispositif de signalement

Ce nouveau dispositif, initié par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, est détaillé dans le décret 2020-256 du 13 mars 2020.



Des situations de violence, de harcèlement, d'agissement sexiste et de discrimination peuvent se produire dans le cadre professionnel.

Le CDG 05 ouvre aux collectivités un nouveau dispositif pour recueillir les signalements des agents victimes ou témoins de ces actes, et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes.

Les collectivités locales et leurs établissements publics doivent mettre en place ce dispositif, soit en interne, soit en le déléguant à leur Centre de gestion par le biais d'une convention

Le CDG garantit :

- *La confidentialité des données recueillies*
- *La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes*
- *L'impartialité et l'indépendance des agents et personnes chargés de la mise en œuvre du dispositif de signalement*
- *Le traitement dans les meilleurs délais des signalements*



Sommaire

- 1. Les Références Réglementaires**
- 2. Les comportements répréhensibles**
- 3. Les sanctions**
- 4. Procédure de signalement**
- 5. Etapes de signalement**



1- Les Références Réglementaires



Le législateur a notamment créé 2 articles qui répriment ces violences et ces situations de harcèlement.

- **Article L133-2 du code général de la fonction publique** sur le harcèlement moral
- **Article L133-1 du code général de la fonction publique** sur le harcèlement sexuel

2 circulaires sont venues détailler les mesures de prévention et de lutte contre les situations de harcèlement et de violence :

- ✓ **La circulaire du 04 mars 2014** relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique
- ✓ **La circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Rappel :

Conformément à l'article 16 (1°) du code de procédure pénale, **le maire et ses adjoints ont la qualité d'officier de police judiciaire**. L'exercice de ce pouvoir s'effectue sous le contrôle du procureur de la République (article L. 2122-31 du CGCT)



L'obligation de santé sécurité Conformément à **l'article L.4121-1 du Code du travail**, l'autorité territoriale a l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents. Pour cela, elle doit entreprendre :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels,
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

2- Les comportements répréhensibles

❖ Les violences

Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité envers les individus, sur leur personne ou leurs biens, volontairement ou involontairement :

- Les violences verbales ou physiques
- Les violences sexistes et sexuelles

❖ Le harcèlement sexuel et moral

- Le 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.

- Le harcèlement moral

Agissements répétés (gestes, paroles ou attitudes) ou acte d'harcèlement moral discriminatoire, pouvant porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité, ou altérer sa santé physique ou mentale.

❖ Les discriminations et agissements sexistes

Traitement moins favorable accordé à une personne, fondé sur un critère prohibé par la loi (sexe, âge, handicap...), dans un domaine déterminé par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

3- Les sanctions



Le **Code général de la fonction publique** précité confirme que tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder à un harcèlement ou une violence est passible d'une sanction disciplinaire.

Par ailleurs, plusieurs articles du **Code pénal** répriment les comportements de harcèlement et de violence :

- ✓ Harcèlement moral 4 Article 222-33-2 : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende
- ✓ Harcèlement sexuel 4 Article 222-33 : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende porté à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende dans 5 cas constitutifs de circonstances aggravantes (ex : fait pour une personne d'abuser de l'autorité que lui confèrent ses fonctions)

- ✓ Violences physiques articles 227-7 et suivants : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende si la violence entraîne une incapacité de travail de plus de 3 mois
- ✓ Violence sexuelle 4 ex : l'exhibition, article 222-32 : 1 an d'emprisonnement et 15.000€ d'amende

4- Comment effectuer un signalement



Les signalements peuvent être effectués :

- **de préférence par mail** via un modèle de saisine disponible sur le site du CDG 05 à l'adresse : signalement@cdg05.fr
- par courrier via le formulaire imprimé ou un écrit libre : sous pli cacheté « Dispositif de signalement du CDG 05 » (CONFIDENTIEL)

Un formulaire d'accusé-réception est ensuite adressé à l'auteur du signalement (victime ou témoin), l'informant des suites qui seront données.

Le **signalement est strictement confidentiel** et ne sera porté à la connaissance de l'employeur qu'avec l'accord de la personne.

5- Les étapes du dispositif



Commission composée de :

- Médecin et/ou infirmière du travail
- Juriste
- Psychologue du travail ou préventeur formé dans les domaines concernés
- 2 représentants du personnel

A. Etape de recueil

- Recueil de signalement effectué par un agent victime ou témoin des actes ou agissements
- Signalement transmis par mail ou par courrier



B. Procédure d'orientation pour accompagnement et soutien



- Vers les services et professionnels compétents

C. Procédure d'orientation vers l'autorité territoriale

- Avec accord de l'agent afin de prendre toute mesure de protection

