



DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Webinaire
10.10.2024

INTRODUCTION

- Présentation du Pôle santé au travail du CDG28
- Genèse du dispositif

SOMMAIRE

- Définitions : de quoi parle-t-on ?
- Le cadre réglementaire
- Le dispositif proposé par le Centre de gestion 28

De quoi parle t-on ?



OBJECTIFS DU DISPOSITIF

Lutter contre toutes formes de violence

Accompagner, orienter, protéger les victimes

Sanctionner les auteurs des faits

Dispositif commun aux 3 fonctions publiques

LES BÉNÉFICIAIRES

Qui peut émettre un signalement ? Les agents s'estimant victimes ou témoins

Les agents de la collectivité ou
de l'établissement

Élèves ou étudiants en stage

Bénéficiaires

Candidats à un recrutement
dont la procédure à pris fin
depuis 3 mois max.

Agents ayant quitté leur service
depuis moins de 6 mois
(retraités, démissionnaires, etc.)

DÉFINITION : les violences

Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens.

 **Physiques : portent atteinte à l'intégrité physique**

Coups, blessures avec contact direct
Intimidations provoquant un choc émotionnel ou psychologique

 **Verbales : propos excessifs, blessants, grossiers, haineux**

Menaces, grossièretés, provocation à la haine, outrage
Propos tenus sur le ton de l'humour blessant ou stigmatisant

 **Sexuelles : actes ou tentative d'actes à l'encontre de l'individu sans son consentement**

Commentaire ou avance sexuelle, attouchement, viol, exhibitionnisme, etc.

DÉFINITION : les discriminations

Inégalités de traitement sur le fondement de critères prohibés par la loi

25 critères de discriminations

Âge, sexe, mœurs,
Religion, origine
Activités syndicales, opinions
politiques
Logement, accès à l'emploi,

État de santé, handicap,
Apparence physique,
Perte d'autonomie,
Caractéristiques génétiques,
etc.



DÉFINITION : le harcèlement sexuel (3 types)

Harcèlement sexuel né d'actes répétés

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. Il peut s'effectuer à distance (appels téléphoniques, diffusion de photo, etc.).

Exemple :

Lundi : « Ce chemisier est élégant »

Lundi suivant : « Je suis seul-e ce soir, souhaitez-vous me ternir compagnie ? »

Jeudi : « Ce collier souligne parfaitement votre décolleté »

Mardi : « Vous êtes très sexy aujourd'hui »

Vendredi : « j'espère que vous porterez votre chemisier sexy à la réunion »

DÉFINITION : le harcèlement sexuel (3 types)



Harcèlement sexuel né 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.

Exemple : « Si vous venez chez moi ce soir, votre évaluation annuelle sera très satisfaisante »



DÉFINITION : le harcèlement sexuel (3 types)

Harcèlement sexuel environnemental

Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables.

Exemple : mise en évidence de textes, images, vidéo posters à caractères pornographiques affichés dans les bureaux, mimes d'actes sexuels, blagues régulières à caractères sexistes, regards insistants, etc.

DÉFINITION : le harcèlement moral

Agissements répétés portant atteinte aux droits et à la dignité, une altération de la santé physique ou mentale ou pouvant compromettre l'avenir professionnel de l'individu.



Peut s'illustrer sous différentes formes (organisationnelle, individuelle, collective)

Reproches sans motif valable

Sanction injustifiée

Propos dévalorisants

Absence de travail, charge excessive

Modifications arbitraires des conditions de travail

Absence de communication, isolement

Contrôle à outrance (surveiller les communications, fouille des bureaux, etc.) ...



IMPACTS SUR LES VICTIMES

-  **Phase d'alerte**
Difficile à repérer & souvent banalisés
: fatigue, anxiété, désengagement social, troubles du sommeil, prise de médicament ou autres psychotropes
La victime parle peu et se contente « de tenir »
Hypervigilance au travail
Hyperréactivité émotionnelle pour contourner les critiques/brimades
-  **Phase de décompensation**
Survenance de symptômes qui s'apparentent à des symptômes post-traumatiques
: tachycardie, sueurs, tremblements, cauchemars, troubles de la concentration, ...
L'absence d'issue mentale conduit à la somatisation



Gravité croissante selon la nature de la situation
Pas de proportionnalité objective entre gravité de la situation et impacts

SANCTIONS

Sanctions disciplinaires
(avertissement, blâme, exclusion, etc.)

Sanctions pénales
(harcèlement, menace, coups, etc.)

Responsabilité civile (dommages et intérêts)



Responsabilité administrative
(dommages et intérêts)

Responsabilités pénales
(harcèlement, mise en danger d'autrui, etc.)



Dénonciation calomnieuse :
sanctions disciplinaires et pénales

Obligations, processus, acteurs



LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Une obligation née de la loi de transformation de la Fonction Publique de 2019

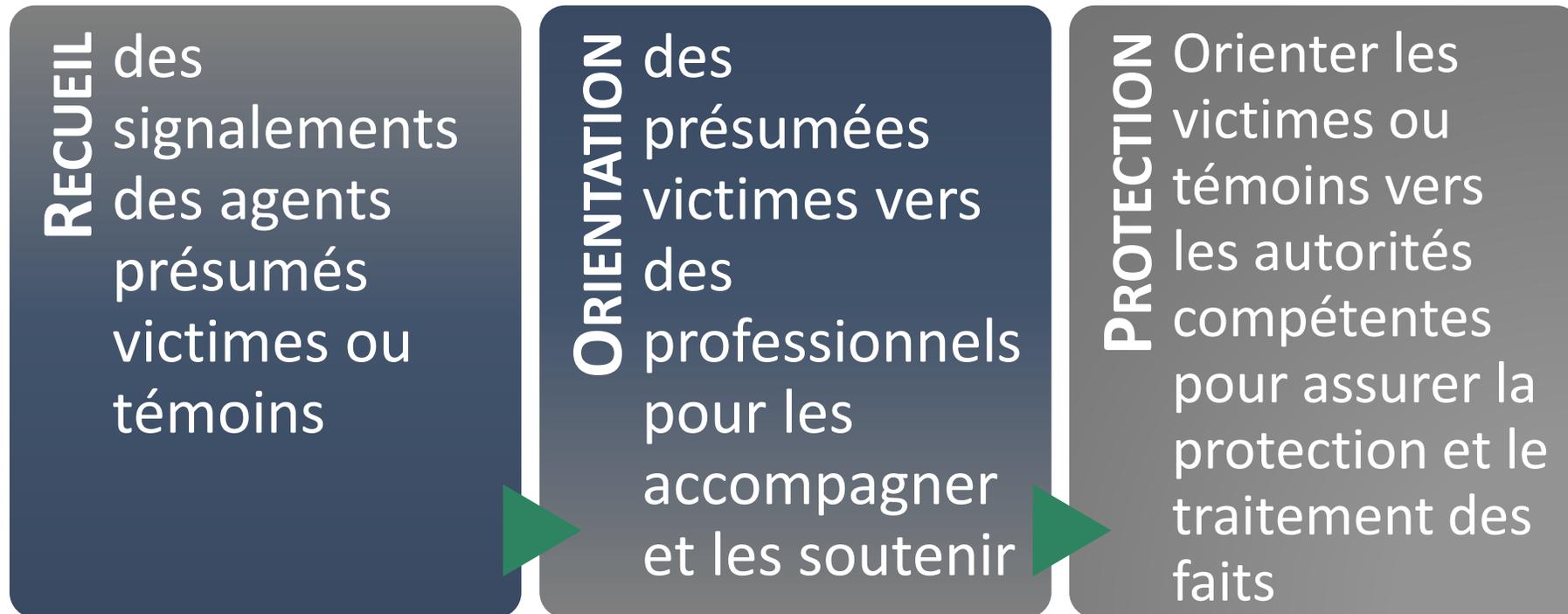
- Article L 135-6 du CGFP
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 applicable au 1^{er} mai 2020

Obligation de mettre en œuvre le dispositif composé de 3 étapes

Ne se substitut pas aux autres moyens d'alerte mis à disposition des agents (ex : lanceur d'alerte)

S'inscrit dans l'obligation de l'employeur de préserver la santé et l'intégrité physique de leurs agents, quel que soit leurs statuts

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE : un dispositif en 3 étapes



LE CADRE RÉGLEMENTAIRE : rôle de l'employeur

Mettre en place les procédures de recueil des signalements, d'accompagnement et d'orientation, de qualification et de traitement des faits



Les procédures sont fixées après information auprès du CST - Formation Spécialisée en Matière de Santé, Sécurité et Conditions de travail



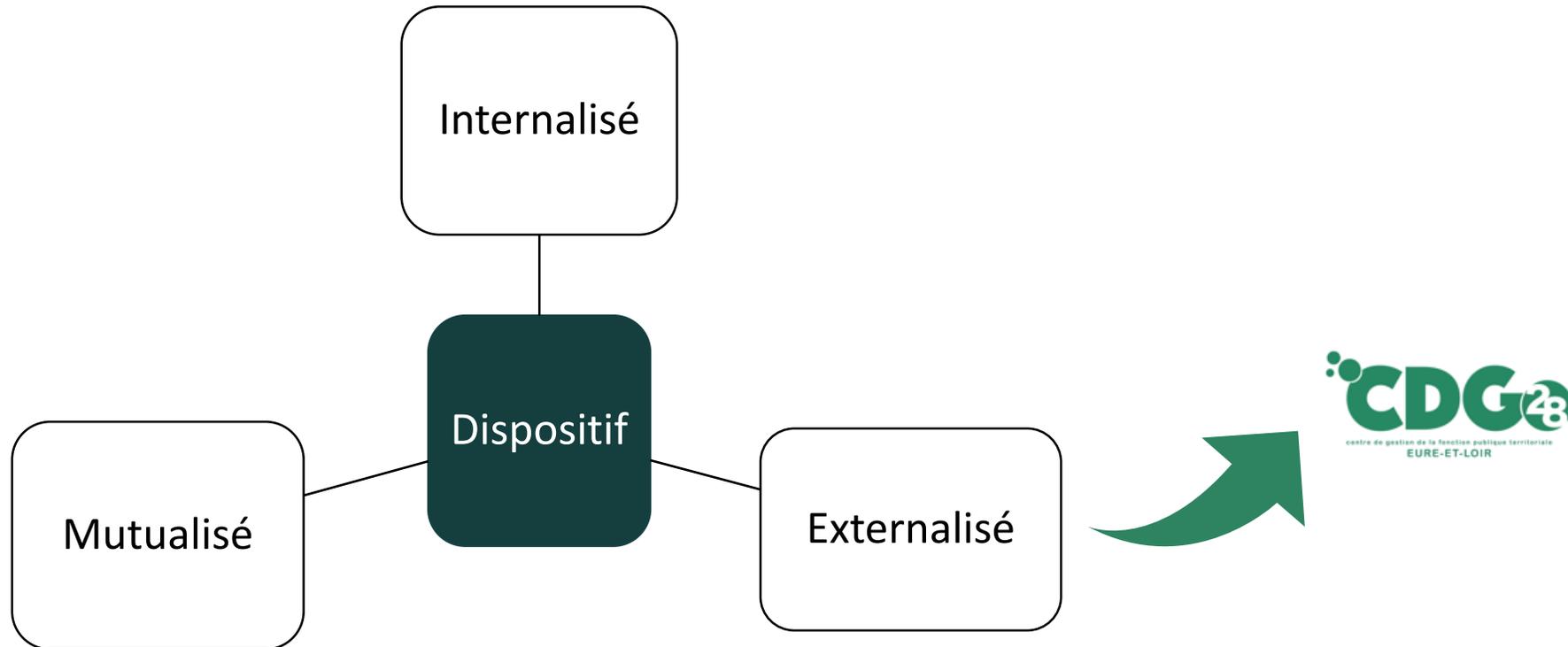
Communiquer auprès des agents sur l'existence du dispositif, les modalités et procédures de mise en œuvre



Garantir la confidentialité des informations communiquées aux victimes, témoins, auteurs

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE : qui gère le dispositif ?

3 possibilités



Dispositif du CDG28

Adhésion, Mise en œuvre, Partenariat



CONVENTION D'ADHÉSION



Convention et note de procédure
Modèle de délibération et d'arrêté
proposé par le CDG28
Kit de communication fourni par le
CDG28
Tarification annuelle

Effectif des collectivités	Tarif adhésion annuel
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 €
Coll et EP non affiliés	1 950€

CELLULE DE SIGNALEMENT

- Référent du dispositif : Pôle santé au travail
- Expertise pluridisciplinaire : psychologue du travail, conseillère en insertion et maintien dans l'emploi, juriste, et tout autre professionnel en fonction des situations (préventeur/ACFI, médecine du travail, etc.).

 **Formulaire de signalement accessible sur le site internet du CDG28**

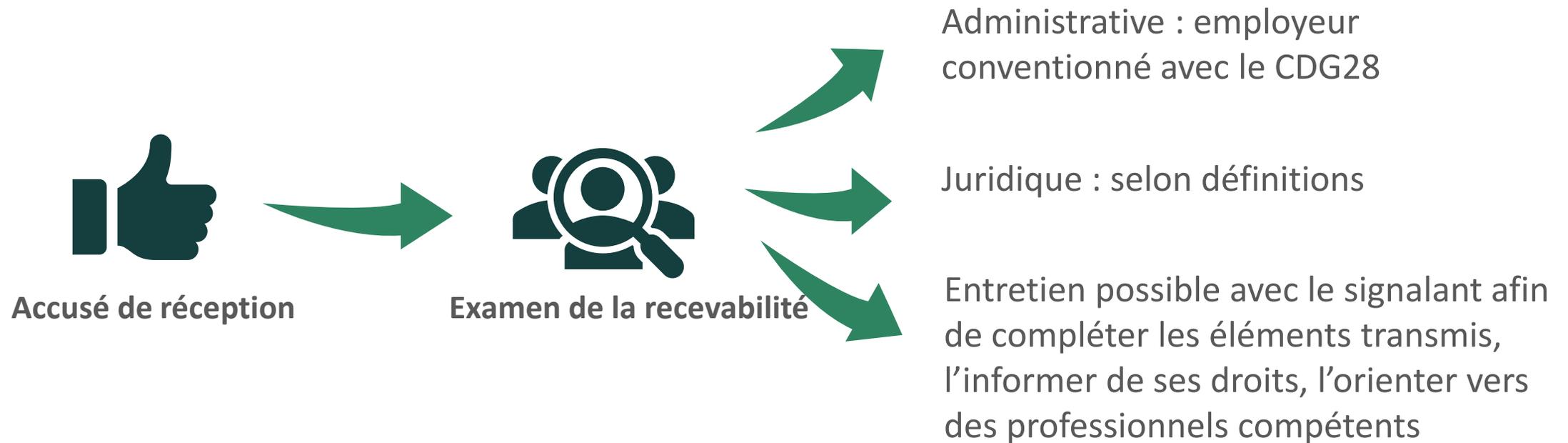


Par voie postale sous pli confidentiel



Par mail : recueil.signalement@cdg28.fr

RECUEIL DU SIGNALEMENT



Partenariat avec France Victimes 28

RECUEIL DU SIGNALEMENT

 **Rédaction d'un compte rendu** avec propositions d'actions transmis à la victime & l'employeur (si accord de la victime)

 **L'employeur prend les mesures appropriées**

Protection fonctionnelle

Changement d'affectation, suspension

Médiation

Procédure disciplinaire

Enquête administrative...



L'ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

Visée à établir la véracité des accusations afin de déterminer si elles rentrent dans le champ d'application du dispositif et d'envisager les suites à donner.

- Sur demande de l'employeur
- Pas de formalisme défini par la réglementation
- Procès-verbaux recommandés
- Audition de toutes les personnes et acteurs
- Rédaction d'un rapport
- Communication des éléments relatifs à l'enquête
- Confidentialité et impartialité



**Prestation facultative du CDG28 pour
les employeurs affiliés - 50 agents**

Questions - Informations



recueil.signalement@cdg28.fr



www.cdg28.fr