



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

Réunion d'information sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

- I- Présentation générale du dispositif
- II- Définitions : violences, discriminations, harcèlement sexuel, harcèlement moral, agissements sexistes
- III- La prestation proposée par le Centre de Gestion
- IV- La prévention des risques professionnels





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

I- Présentation générale du dispositif

- Article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée
- Article 26-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020



I- Présentation générale du dispositif

Les collectivités et établissements publics ont **l'obligation** de mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. (*art 6 quater A loi de 83*)



Qui peut effectuer un signalement ?

- Toute personne employée par la collectivité ou l'établissement, quel que soit son statut, les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois ainsi que 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.



Quels faits sont concernés ?

- atteinte volontaire à l'intégrité physique
- acte de violence
- acte de discrimination
- harcèlement moral
- harcèlement sexuel
- agissement sexiste
- menace
- tout autre acte d'intimidation

I- Présentation générale du dispositif

Contenu du dispositif

3 volets :

- **Une procédure de recueil** des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- **Une procédure d'orientation vers les services et professionnels compétents** chargés de leur accompagnement et de leur soutien;
- **Une procédure d'orientation vers les autorités compétentes** pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative (c'est-à-dire l'autorité territoriale).

I- Présentation générale du dispositif

Mise en place du dispositif

Ce dispositif est mis en place par décision de l'autorité territoriale.

Il peut être :

- **Interne** à la collectivité
- **Externe** (prestataire extérieur)
- **Mutualisé** avec d'autres collectivités ou EPCI
- **Mis en place par le Centre de Gestion**, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

II- Définitions

II- Définitions

Les actes de violence

Les actes de violence se caractérisent par un 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** : Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Il peut s'agir de coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.



II- Définitions

Les actes de violence

- **Verbales** : propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les propos tenus sur le ton de l'humour mais qui blessent ou stigmatisent peuvent aussi être vécus comme des violences verbales. Rentrent notamment dans le cadre des violences verbales : menaces, injures, diffamations, outrages.
- **Sexuelles** : tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'un individu et sans son consentement. Elles prennent diverses formes : les propos sexistes, les invitations trop insistantes, les attouchements et les caresses de nature sexuels, le harcèlement sexuel, l'exhibitionnisme, le chantage, les menaces, l'utilisation de la force qui peut se manifester par un baiser volé et aller jusqu'au viol. Le viol se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise.



II- Définitions

Le harcèlement

Moral : Il s'agit d'un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.



II- Définitions

Le harcèlement

Sexuel : Trois types de harcèlement sexuel sont à distinguer : celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement, celui qui résulte de la commission d'un seul acte et celui qualifié de harcèlement sexuel environnemental ou « d'ambiance ».

- Le premier type de harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée**, des propos ou des 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 deuxième type de harcèlement est, par assimilation, 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.
- Le dernier type de harcèlement 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. Ce type de harcèlement sexuel a été dégagé par le juge judiciaire.



Les agissements sexistes

Ils sont définis comme étant 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.

Cela peut notamment prendre les formes suivantes : 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.



Les discriminations

La discrimination est un traitement défavorable qui doit remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) **ET** relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

Directe : la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.

Exemple : Refus d'une candidature à cause du handicap

Indirecte : une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères.

Exemple : Une règle défavorisant les salariés à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.



Les discriminations

Les **25** critères de discriminations interdits par la loi



Apparence physique



Age



Etat de santé



Appartenance ou non à une prétendue race



Appartenance ou non à une nation



Sexe



Identité de genre



Orientation sexuelle



Grossesse



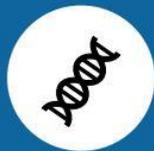
Situation de famille

II- Définitions

Les discriminations



Handicap



**Caractéristiques
génétiques**



Moeurs



Patronyme



**Activités
syndicales**



Origine



**Lieu de
résidence**



**Appartenance ou
non à une ethnie**



**Opinions
politiques**



**Domiciliation
bancaire**



**Perte
d'autonomie**



**Capacité à
s'exprimer dans
une langue
étrangère**



Religion



**Vulnérabilité
résultant de sa
situation
économique**



**Opinions
philosophiques**





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

III- La prestation du Centre de Gestion

III- La prestation du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion met en place le dispositif de signalement pour le compte des communes et des établissements publics affiliés qui décident de lui confier cette mission par conventionnement.

A cet effet, une **cellule signalements** est instaurée au sein du Centre de Gestion, dont la composition est fixée par arrêté du Président du Centre de Gestion.

Il pourra être fait appel à un autre agent du Centre de Gestion et/ou à un expert ou intervenant extérieur au Centre de Gestion en cas de besoin et en fonction de la complexité du signalement déposé.



Le recueil des signalements

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes sont effectués via un formulaire spécifique disponible sur le site du Centre de Gestion (www.cdg72.fr) adressé :

- Soit par mail à l'adresse dispositifdesignalement@cdg72.fr
- Soit par courrier, dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à l'adresse :

Cellule « signalements »

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Sarthe
3 rue Paul Beldant – 72014 Le Mans Cedex 2



Le recueil du signalement

L'auteur du signalement fournit **les faits**, ainsi que, 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.

Il est accusé réception de la demande sans délai.

La cellule signalements 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.



III- La prestation du Centre de Gestion

L'orientation vers les services et professionnels compétents

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

Elle peut proposer un entretien à la victime. Selon les situations et les possibilités, cet entretien pourra avoir lieu dans les locaux du Centre de Gestion de la Sarthe, dans des locaux de l'employeur/ 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.

Dans le cas où la victime refuse un tel entretien ou si un tel entretien n'est pas nécessaire, la cellule transmet à la victime par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnels susceptibles de l'accompagner.



Procédure d'orientation du signalement vers l'autorité 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 de l'intéressé.



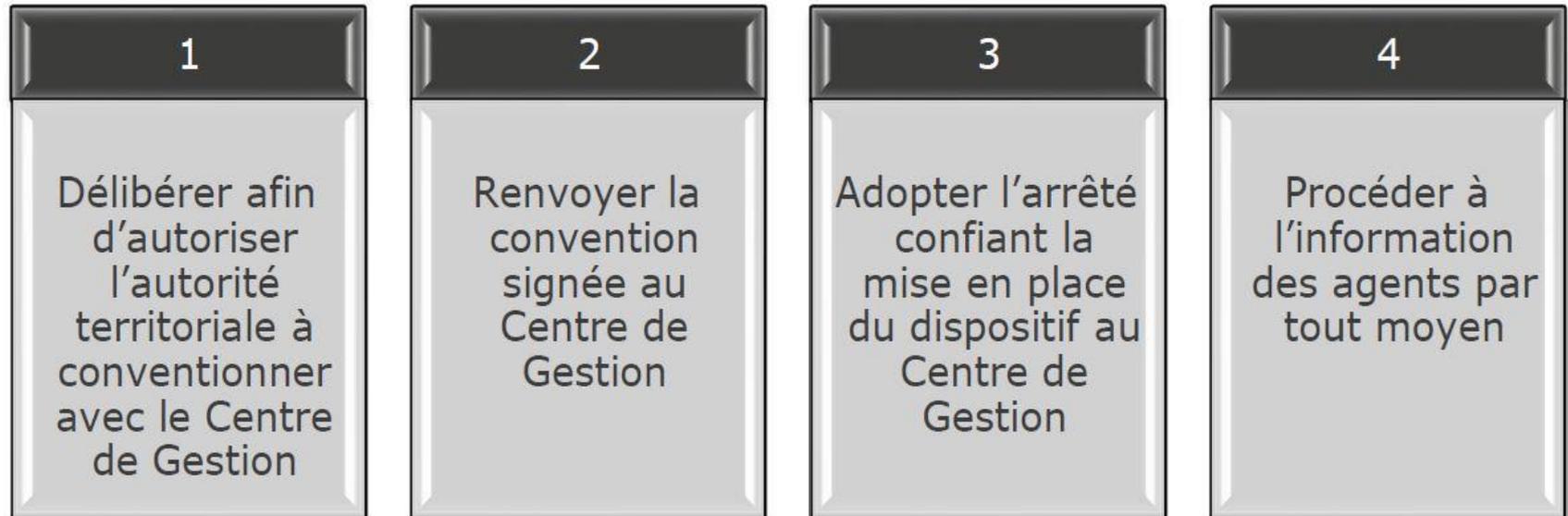
Tarification de la prestation

Cette prestation est prise en compte dans le cadre de la cotisation additionnelle versée par la collectivité.



III- La prestation du Centre de Gestion

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



III- La prestation du Centre de Gestion

Tous les documents nécessaires sont mis à votre disposition sur le site internet du Centre de Gestion **www.cdg72.fr** dans l'onglet « [Dispositif de signalement](#) » :

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





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

IV- La prévention des risques professionnels

IV- La prévention des risques professionnels

AUTORITE TERRITORIALE = EMPLOYEUR

Obligation générale de veiller à la sécurité et à la protection des agents que l' AT emploie



Définir une organisation de la prévention et s'assurer de son efficacité

Décret n° 85-603 du 10 juin 1985
modifié (article 3)

« L'autorité territoriale est chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité. »

Code du travail Livre I à V
quatrième partie (article L.4121-1)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs par :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés,



IV- La prévention des risques professionnels

La prévention du harcèlement entre dans le cadre global de la prise en compte de la santé et de la sécurité au travail :

Article L4121-2 du code du travail : les principes généraux de prévention

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° **Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;**
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.



IV- La prévention des risques professionnels

Identifier les risques dont les risques psychosociaux

- **Le document unique d'évaluation des risques professionnels**

L'ensemble des risques professionnels identifiés doit être référencé dans ce document. Dans ce cadre, les RPS doivent y apparaître.

Définition des RPS : Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress
- des violences internes : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des agents par des personnes externes à la collectivité (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.



IV- La prévention des risques professionnels

Les mesures de prévention portent notamment sur :

- l'organisation du travail et la mise en œuvre de moyens adaptés
- La formation
- Des actions de sensibilisation et d'information



EN CONCLUSION , L'AUTORITÉ TERRITORIALE DOIT

1 - PREVENIR LES ACTES DE VIOLENCE ET DE FACON GENERALE VEILLER A MAINTENIR UN ENVIRONNEMENT BIENVEILLANT (BIEN VIVRE ENSEMBLE, COMMUNICATION...)

2- FACILITER LE SIGNALEMENT = DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

3- METTRE UN TERME AUX VIOLENCES

