

NOTE D'INFORMATION

Dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

SOMMAIRE :

| | |
|--|----------|
| 1. OBJECTIFS, MISSIONS ET CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT | 2 |
| 1.1. Objectifs du dispositif | 2 |
| 1.2. Employeurs concernés par l'obligation de mise en place du dispositif | 3 |
| 1.3. Agents couverts par le dispositif | 3 |
| 1.4. Information et communication concernant le dispositif | 4 |
| 1.5. Articulation du dispositif avec les autres procédures, outils et acteurs existants | 4 |
| 2. GARANTIES MINIMALES OFFERTES PAR LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT | 5 |
| 3. PROCEDURE POUR LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT | 5 |
| 3.1. Acteurs à mobiliser dans le cadre du dispositif | 5 |
| 3.2. Actions à prévoir dans le cadre du dispositif | 6 |
| 3.3. Protection et accompagnement des victimes | 6 |
| ANNEXE | 7 |
| Modèle d'arrêté confiant au CDG74 la mise en œuvre du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes | 8 |

Textes de référence

Lois

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors (article 6 quater A)
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 26-2)

Décrets

- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Circulaire

- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique NOR : CPAF1805157C

1. Objectifs, missions et champ d'application du dispositif de signalement et de traitement

1.1. Objectifs du dispositif

Les employeurs publics doivent mettre en place un dispositif de signalement qui peut être saisi par tout agent ou personne bénéficiaire qui s'estime victime de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, ainsi que par les personnes témoins des actes concernés.

L'objectif de ce dispositif est quadruple :

- Recueillir les signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant ;
- Alerter les autorités compétentes, le cas échéant ;
- Accompagner et protéger les victimes ;
- Traiter les faits signalés.

Le dispositif doit prévoir, afin de protéger les victimes et sanctionner les auteurs des actes :

- La mise en place d'une procédure de recueil des saisines ou réclamations des victimes et des témoins ;
- La mise en place de systèmes d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien, notamment en cas de situation d'urgence ;
- L'établissement de procédures de qualification et de traitement des faits ;
- L'élaboration d'un bilan annuel, qui alimente le plan d'action porté par l'employeur public afin de prendre les mesures nécessaires pour prévenir la survenance des violences, des discriminations, des harcèlements et des agissements sexistes. Ce bilan annuel est présenté devant les instances compétentes ;
- L'articulation avec les procédures disciplinaires engagées à l'encontre des auteurs.

Les employeurs publics disposent du choix des modalités de mise en place du dispositif, dès lors qu'elles garantissent que les procédures de signalement, de traitement et d'accompagnement répondent aux objectifs visés.

Ce dispositif, qui constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents, ne se substitue pas aux autres voies, telles que :

- La procédure pénale (art.40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte,...) ;
- Le recours hiérarchique ;

- La saisine des représentants du personnel ;
- La réclamation auprès du Défenseur des droits.

Les obligations en matière de protection des victimes concernent également les élus et élues de la collectivité. (Art. L2123-35 du Code général des collectivités).

1.2. Employeurs concernés par l'obligation de mise en place du dispositif

Cette obligation concerne l'ensemble des employeurs publics, des trois versants de la fonction publique.

Ce dispositif peut être interne, externe, ou mutualisé avec d'autres collectivités ou EPCI.

Il doit être mis en place par chaque employeur public au plus tard **le 1er mai 2020**.

En outre, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent demander au CDG74 de bénéficier du dispositif mis en place à cet effet, en l'application de l'article 26-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (cf. [annexes 1 et 2](#)).



La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

1.3. Agents couverts par le dispositif

Le dispositif de signalement et de traitement est ouvert aux personnes s'estimant victimes ou témoins de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, ou d'agissements sexistes.

Les personnes couvertes par ce dispositif sont :

- L'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole, etc.) ;
- Les élèves ou étudiants en stage ;
- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité ;
- Si la collectivité a fait ce choix, d'autres personnes en lien avec la collectivité, par exemple : agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois, candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum, les usagers du service public, etc.

En effet, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être un collègue, un formateur, un prestataire, ou un usager du service.

Les modes de saisine par les victimes ou témoins peuvent être variés : boîte mail fonctionnelle dédiée, formulaire sur l'intranet de la collectivité, téléphone (numéro vert) ou par courrier.

Enfin, les employeurs publics sont incités à étendre le bénéfice de ce dispositif aux victimes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre des violences conjugales.

Ainsi, les acteurs de prévention, notamment les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés – dans le respect du secret de la vie privée – sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle (violence familiales , conjugales....).

1.4. Information et communication concernant le dispositif

Il est nécessaire de prévoir une information et une communication larges et régulières auprès des agents par le biais par exemple d'un affichage dédié dans chaque structure de la collectivité, d'une communication via l'intranet, d'une diffusion à chaque agent avec les feuilles de paie, d'une information systématique des personnes nouvellement recrutées, des réunions de sensibilisation des agents organisées régulièrement, etc.

L'information concerne notamment les moyens d'accès au dispositif et doit clairement indiquer les garanties de confidentialité.

Il semble opportun également de prévoir une information aux membres du CT-CHSCT compétent, pour accompagner au mieux la présentation du projet d'arrêté fixant le dispositif.

Un plan de communication doit être élaboré afin de permettre à l'ensemble des agents de connaître l'existence du dispositif et les moyens de s'en saisir. L'évaluation régulière de ce plan de communication permettra de déterminer la notoriété du dispositif et, le cas échéant, de faire évoluer les supports et modalités de communication.

Quel que soit le mode (interne, externe ou délégué au CDG) choisi par la collectivité, celle-ci demeure l'autorité compétente chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité.

1.5. Articulation du dispositif avec les autres procédures, outils et acteurs existants

Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents, il les complète.

L'employeur public peut ainsi être saisi de ces situations notamment par :

- Les responsables hiérarchiques ;
- Le service RH ;
- La médecine de prévention ;
- Les agents en charge d'une fonction d'inspection (ACFI) ;
- Les conseillers et assistants de prévention ;
- Les représentants du personnel ;
- Les instances de dialogue social (associées au suivi notamment par le biais de l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du rapport social unique) ;
- Les assistants de service social ;
- Les associations.

L'ensemble de ces acteurs peuvent orienter les victimes ou témoins vers le dispositif, et peuvent concourir à sa mise en œuvre.

Dès lors, l'articulation du dispositif de signalement et de traitement avec les autres modalités de signalement dont disposent les agents publics est à mettre en place, notamment avec le dispositif d'alerte issu de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (saisine du référent lanceur d'alerte).

Afin de traiter dans les meilleures conditions les actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, il est essentiel d'organiser la circulation des informations entre les acteurs précités et d'articuler les réponses à donner entre les différents canaux de signalement.

Il est rappelé que les procédures de signalement auprès du Défenseur des droits ou du Procureur de la République sont indépendantes des procédures administratives, en particulier disciplinaires.

2. Garanties minimales offertes par le dispositif de signalement et de traitement

Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes doit assurer le respect des personnes, tant des victimes présumées que des auteurs présumés des actes et agissements signalés.

Ainsi, le dispositif de signalement et de traitement mis en place doit assurer :

- La confidentialité des données recueillies en application de l'article 26 du statut général des fonctionnaires qu'il s'agisse d'un dispositif internalisé ou externalisé ;
- La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes ;
- L'impartialité et l'indépendance des acteurs du dispositif ;
- Le traitement rapide des signalements.

A titre d'illustrations : adresse mail dédiée et sécurisée, dispositif externe assuré par des avocats, données échangées conservées sur un serveur crypté, lettre d'engagement signée par chaque acteur du dispositif, etc.

En outre, une attention particulière doit être apportée au respect des obligations légales relatives à la protection des données personnelles (RGPD - règlement général sur la protection des données).

De plus, il est nécessaire de rédiger en amont un **règlement intérieur** précisant le rôle de chaque membre, la protection des droits des personnes, la production des données, les circuits de traitement des saisines, etc.

Le dispositif doit comporter des outils et des indicateurs permettant d'assurer son évaluation et de produire un bilan d'activité a minima annuel.

En effet, un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est à établir. Ces données sont conservées par les services ressources humaines des employeurs publics de manière à assurer la confidentialité des victimes et auteurs des actes concernés.

Le bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y sont données est présenté chaque année au CHSCT compétent. Il est intégré dans l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du rapport social unique.

Pour mémoire, le CHSCT joue un rôle dans la protection de la santé physique et mentale des agents, notamment en participant à l'analyse des situations et des relations sociales au travail et en veillant à la légalité et à la pertinence des décisions prises par la collectivité en matière de sécurité au travail.

3. Procédure pour le dispositif de signalement et de traitement

3.1. Acteurs à mobiliser dans le cadre du dispositif

Que le dispositif de signalement et de traitement soit externe ou interne à la collectivité, les acteurs en charge du dispositif sont formés à la prévention et à la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes, incluant la connaissance de l'ensemble des acteurs compétents et des procédures disciplinaires et pénale en ces domaines.

Les compétences suivantes doivent pouvoir être mobilisées :

- Expertise juridique, pour être en mesure d'apprécier la nature des faits et éventuellement d'orienter la victime vers le contentieux pénal ;
- Connaissances administratives, afin d'être en mesure d'orienter la victime vers les interlocuteurs les plus pertinents notamment en termes de soutien social, ou d'enclencher les procédures nécessaires au traitement de la situation (procédure administrative, procédure pénale) ;
- Capacité à orienter, en tant que de besoin, la victime vers un soutien médico-psychologique.

3.2. Actions à prévoir dans le cadre du dispositif

Les employeurs publics doivent mettre en place un processus de traitement des signalements pouvant comporter notamment une fiche de signalement accessible à l'ensemble des agents.

Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle, d'une discrimination, d'un harcèlement sexuel ou moral ou d'un agissement sexiste, sont signalés par un agent ou un témoin, la collectivité doit, dans les plus brefs délais, en fonction de la nature des faits signalés, notamment :

- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire, y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou, le cas échéant, de la victime ;
- Orienter le plaignant vers les acteurs adéquats (service RH, médecine de prévention, service social,...) ;
- Procéder à une enquête administrative interne ;
- S'assurer que la victime des actes ne subit pas de la part de quiconque des actes de représailles ou des pressions.

Un entretien peut être proposé à la victime dans un **cadre sécurisant qui garantit l'anonymat**. La victime doit alors être **informée de ses droits**, des procédures et des suites possibles. Elle doit être **orientée vers des professionnel(les)** qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique, au sein de la collectivité ou en dehors.

Les délais de l'enquête doivent être définis en amont et doivent être adéquats pour apporter une réponse rapide. En cas d'urgence, un protocole spécifique peut être élaboré pour accélérer l'enquête.

Aucune mesure concernant **le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation** ne peut être prise à l'égard des victimes et des témoins qui ont fait un recours auprès d'un supérieur hiérarchique suite aux violences (Art. 6 ter et Art. 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Les agents victimes ayant saisi le dispositif de signalement et de traitement sont impérativement tenus informés dans le cadre du dispositif de signalement des suites données à leur signalement.

En outre, la collectivité a l'obligation de **signaler tout crime ou délit** dont elle a connaissance au Procureur de la République.

Enfin, les actes constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et le cas échéant par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil.

3.3. Protection et accompagnement des victimes

Des mesures d'accompagnement, de protection et de soutien des victimes doivent systématiquement être prévues dans le dispositif de signalement et de traitement.

La victime peut solliciter la **protection fonctionnelle**. L'employeur doit l'accorder suite à **la demande de la victime** dès lors qu'elle apporte **des éléments qui laissent supposer que des faits ont eu lieu**.

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- De prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, la collectivité doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (mesure interne de changement d'affectation, suspension de l'auteur présumé de l'acte dans l'attente du conseil de discipline,...) ;
- D'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures judiciaires engagées ; la collectivité peut prendre en charge les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat notamment ;
- De réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par la collectivité ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

Le soutien des victimes consiste en un accompagnement social et psychologique. Un tel accompagnement peut également être prévu au bénéfice des auteurs des alertes, des témoins, et des auteurs présumés ou avérés des faits, lorsque les circonstances le requièrent.

Enfin, la victime peut exercer un **droit de retrait**. **Aucune sanction** ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui a sollicité son droit de retrait s'il ou elle estimait **avoir un motif raisonnable** de penser **que la situation représentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**. (Art. 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

ANNEXE :

- **Modèle d'arrêté confiant au CDG74 la mise en œuvre du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes**

Modèle d'arrêté confiant au CDG74 la mise en œuvre du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

Rappel : chaque collectivité ou établissement a la possibilité de choisir d'organiser ce dispositif en interne, en externe, ou bien de le déléguer au CDG74.

De plus, toutes les collectivités ont l'obligation d'informer leurs agents de l'existence et des modalités de saisine de ce dispositif, y compris quand elles en délèguent la mise en œuvre au CDG.

Le Maire (ou le Président)

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 quater A ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 26-2 ;

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

Considérant que toute autorité territoriale a l'obligation de mettre en place, au 1^{er} mai 2020, un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes ;

Considérant que le CDG74 a mis en place ce dispositif, par arrêté n°2020-AG-15 du 6 mai 2020 modifié par l'arrêté n° 2021-AG-01 du 27 janvier 2021, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande par une décision expresse ;

Considérant qu'il semble opportun, dans un souci d'indépendance et de confidentialité, de confier au CDG74 la mise en œuvre de ce dispositif pour le compte de la commune de (nom de la collectivité ou de l'établissement) ;

Considérant que l'information de cette décision sera transmise au CT et au CHSCT ;

ARRETE

Article 1^{er} :

La mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est confiée au CDG74 dans les conditions définies par arrêté de son Président.

Article 2 :

Le Directeur Général des Services deest chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié et affiché.

Fait à ... le

Le Maire (le Président)

Le Maire (le Président) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte le