

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

L'ESSENTIEL...

Depuis le 1er mai 2020, toute collectivité territoriale et tout établissement public doit permettre à ses agents **de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes**.

Les employeurs territoriaux de Haute-Savoie peuvent confier ce dispositif au CDG74, par arrêté de l'autorité territoriale.

PLUS PRÉCISÉMENT...

Qui ?

Toute personne intervenant dans la structure (agents - quel que soit leur statut, en poste ou ayant quitté la structure depuis moins de 6 mois -, stagiaires, bénévoles, intervenants extérieurs ou encore candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis moins de 3 mois) peut réaliser un signalement. L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.

Quoi ?

Cela concerne **les atteintes volontaires à l'intégrité physique, actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, de menaces et d'actes d'intimidation**. Les faits peuvent être d'origine professionnelle, mais également d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.

Comment ?

En remplissant et en transmettant le formulaire de saisine, disponible sur notre site internet :

<https://www.cdg74.fr/signalement-alerte/>.

l'agent dispose et témoignages éventuels.

Et après ?

1. Pré-cellule	2. Cellule	3. Rédaction d'un rapport	4. Suivi de la situation
La pré-cellule vérifie la recevabilité du signalement (si la collectivité a confié le dispositif au CDG et si les faits relèvent des pouvoirs de la cellule). Des compléments peuvent être demandés à l'agent. Si le signalement est irrecevable, l'agent est informé et la procédure prend fin.	Si le signalement est recevable, la cellule examine le signalement, informe son auteur sur ses droits et les suites envisageables, et propose les mesures qu'elle estime opportunes .	La cellule rédige un rapport anonymisé, indiquant les obligations et préconisations destinées à l'employeur de la victime ou du témoin : mesures conservatoires pour faire cesser les faits, enquête administrative, etc. Elle le transmet à l'employeur.	La cellule assure le suivi de la situation jusqu'à sa résolution et veille au respect de ses préconisations . La cellule travaille en toute neutralité, indépendance et confidentialité.

⚠ L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents (art. L. 4121-1 du Code du travail). Le dispositif de signalement ne remplace pas l'employeur dans cette obligation.

La saisine de la cellule signalement n'est pas obligatoire.

Le dispositif de signalement constitue un moyen supplémentaire pour les victimes et les témoins d'alerter leur employeur sur une situation afin que celui-ci y remédie.