



PROCEDURE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

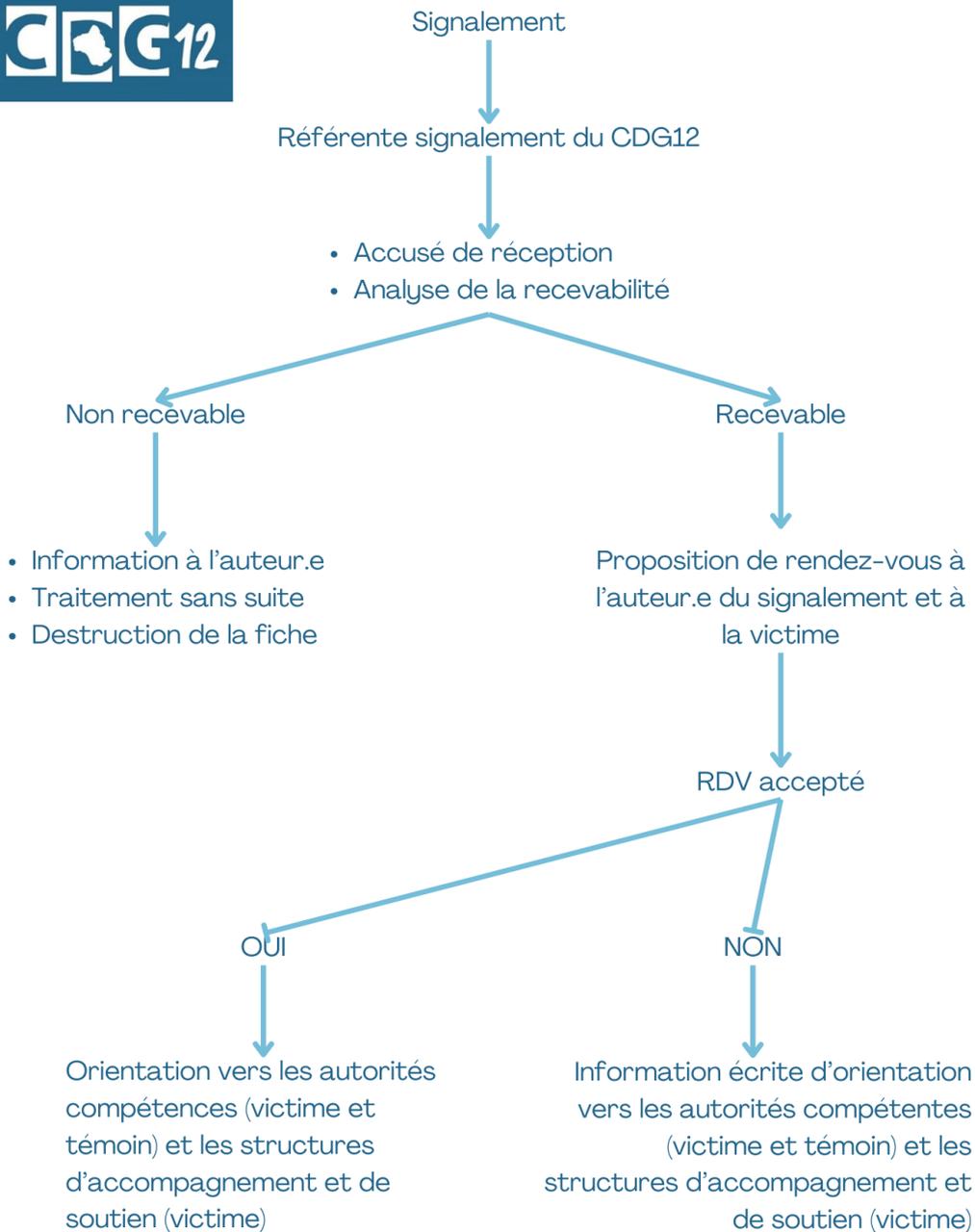
Des actes de violence, de discrimination, de
harcèlement et d'agissements sexistes dans la
fonction publique

TABLE DES MATIERES

SCHEMA RECAPITULATIF	2
I. Le cadre juridique.....	3
A. Les points essentiels du décret.....	3
1. L'objectif.....	3
2. Le contenu.....	3
3. Les principes	4
II. Les notions clés	5
A. Actes de violence.....	5
1. Les violences physiques.....	5
2. Les violences verbales	5
3. Les violences sexuelles ou sexistes.....	6
B. Harcèlement.....	7
1. Harcèlement moral	7
2. Harcèlement sexuel.....	8
C. La discrimination.....	8
III. La procédure du CDG12	9
A. Le recueil du signalement.....	9
1. Accusé de réception et information sur les suites données.....	9
2. L'étude de recevabilité.....	9
B. L'orientation des victimes (accompagnement et soutien)	10
C. L'orientation des victimes et témoins.....	10
IV. Modalités pratiques d'adhésion des collectivités.....	12
V. Références bibliographiques	13

SCHEMA RECAPITULATIF

Signature de la convention par la collectivité et le CDG12



I. LE CADRE JURIDIQUE

Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Loi TFP (Transformation de la Fonction Publique) du 6 août 2019 : nouvel article 6 quarter A loi n°83-634 : instauration dans les 3 versants de la FP d'un **dispositif de signalement** des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes en milieu professionnel (les violences commises par des usagers ne sont pas concernées)

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

A. Les points essentiels du décret

1. L'objectif

Mettre en place un dispositif permettant de signaler tout acte de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes dans la fonction publique et, le cas échéant, prendre en charge la personne victime, dans une stricte confidentialité.

2. Le contenu

Ce décret précise le contenu du dispositif, composé de trois procédures, dont deux procédures d'orientation.

1. Une procédure **de recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements.

2. Deux procédures **d'orientation** :

- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers **les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,**

- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements **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.

3. Les principes

a) *Obligation de mise en place*

La loi du 06 août 2019 (art 80) prévoit la mise en place **obligatoire** d'un dispositif de signalement pour l'ensemble des administrations.

b) *Mutualisation*

Ce dispositif de signalement peut être mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'[article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée](#) ou **confié à un centre de gestion**. Cette mutualisation s'opérera par **voie de convention**.

c) *Information aux agents*

L'autorité compétente procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

Lorsqu'en application de l'article 2, ce dispositif de signalement est mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou **confié à un centre de gestion, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité** selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

d) *Conditions de mise en œuvre*

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, après information auprès du CST (ou FSSSCT¹ le cas échéant).

¹ Formation Spécialisée en matière de Santé et Sécurité et de Conditions de Travail

II. LES NOTIONS CLES

A. Actes de violence

La violence est définie par l'OMS² comme : « La menace ou l'utilisation intentionnelle de la force physique ou du pouvoir contre soi-même, contre autrui ou contre un groupe ou une communauté qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, un décès, des dommages psychologiques, un maldéveloppement ou des privations. » (OMS, 2002).

Dans ce rapport, il est précisé que « l'utilisation de la force physique ou du pouvoir » doit être comprise comme incluant la négligence et tous les types de violence physique, sexuelle et psychologique, ainsi que le suicide et d'autres sévices auto-infligés. »

Le type de violence peut être auto-infligée (ex : comportement suicidaire), interpersonnelle ou collective.

Les violences peuvent être de différentes natures :

- Violences physiques
- Violences verbales
- Violences sexuelles ou sexistes

1. Les violences 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-se et sa victime. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures aux conséquences multiples : préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique (DGAFP³, 2017).

2. Les violences verbales

Les violences verbales sont des 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 par les agents qui se sentent

² Organisation Mondiale de la Santé

³ Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

mis en cause comme des violences verbales (menaces, injures et diffamations, outrages). (DGAFP, 2017).

3. Les violences sexuelles ou sexistes

Les violences sexuelles se définissent comme étant 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 comprennent également les actes visant à un trafic de nature sexuelle ou dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition. Ces violences peuvent être commises dans tout contexte et ne peuvent être atténuées par la relation qu'entretient l'agresseur·se avec sa victime.

Elles prennent diverses formes : les propos sexistes, les invitations trop insistantes, les attouchements et les caresses de nature sexuelle, le harcèlement sexuel (cf. *infra*), l'exhibitionnisme, le chantage, les menaces, l'utilisation de la force qui peut se manifester par un baiser volé et aller jusqu'au viol.

a) *Outrage sexiste*

Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (Code pénal, Article 621-1).

b) *Injure à caractère sexuel et/ou sexiste*

On parle d'injure à caractère sexuel et/sexiste pour décrire une injure commise envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle. Elle est dite publique lorsqu'il s'agit d'une invective, une expression outrageante ou méprisante pouvant être entendue ou lue par un public inconnu et imprévisible, c'est-à-dire par un nombre indéterminé de personnes. Peu importe qu'elle ait été prononcée à l'encontre d'une personne désignée ou d'un groupe de personnes (Loi de 1881 sur la liberté de la presse, Article 33).

c) Agissement sexiste

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 (Code du travail, Article L1142-2-1).

d) Exhibition sexuelle

L'exhibition sexuelle désigne l'action qui consiste à dévoiler en public sa nudité, en montrant ses attributs sexuels ou en commettant un acte à caractère sexuel (Code pénal Article 222-33).

e) Agression sexuelle

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un·e mineur·e par un·e majeur·e (Code pénal, Article 222-22).

f) Viol

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur·e par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol (Code pénal, Article 222-23).

B. Harcèlement

Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits, à sa dignité, ou altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel.

1. Harcèlement moral

Le harcèlement moral se constitue par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Code pénal Article 222-33-2).

2. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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. Est assimilé au harcèlement sexuel 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·e des faits ou au profit d'un tiers (Code pénal, Article 222-33).

C. La discrimination

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur·e, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée (Code pénal Article 225-1).

III. LA PROCEDURE DU CDG12

A. Le recueil du signalement

1. Accusé de réception et information sur les suites données

L'auteur·e du signalement peut être la personne qui s'estime victime ou une personne qui s'estime témoin d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes.

Pour aider à la rédaction du signalement, une fiche de signalement est disponible sur le site du CDG12.

Le signalement est transmis au CDG12 soit :

- Par courrier *avec mention confidentielle*, à l'attention Eline GOZARD, référente signalement – CDG12 Immeuble le Serial 10 - Faubourg Lo Barry - 12000 RODEZ
- Par mail à referent.signalement@cdg-12.fr

Dans un délai de 48h ouvrées après réception du signalement, un accusé de réception est envoyé à son auteur·e. Le courrier d'accusé de réception mentionne les modalités selon lesquelles il·elle sera informé·e des suites données et contient une information sur la protection des données personnelles.

Le CDG12 ne saurait être tenu pour responsable de problèmes, retards éventuels, voire de non réception des correspondances par voie postale. Il appartient à l'auteur·e du signalement de vérifier que l'affranchissement soit suffisant. Tout envoi taxé sera refusé.

L'auteur·e du signalement désireux·se de conserver la preuve de la date de réception de son courrier, devra le faire parvenir par lettre recommandée avec accusé de réception.

2. L'étude de recevabilité

La recevabilité est étudiée au regard des notions-clé (voir II) et de l'aspect réglementaire. L'auteur·e du signalement est informé·e de la recevabilité.

- Si le-la référent·e signalement juge celui-ci irrecevable, ou a un doute sur la recevabilité, il·elle prend conseil auprès d'un membre de l'équipe de santé sécurité au travail ou auprès d'un·e conseiller·ère statutaire du CDG12. Cette concertation est soumise au secret professionnel.

- Si après cette concertation, le signalement est jugé irrecevable, le refus est notifié à son auteur·e. Ce refus mentionne le motif et l'information que les données sont intégralement détruites. Le traitement prend fin à cette étape.

- Si le signalement est recevable, le·la référente propose un rendez-vous à l'auteur·e du signalement, au cours duquel lui seront présentés les points détaillés ci-après. Si elle ou il refuse ce rendez-vous, les informations seront envoyées par courrier ou par mail (aux coordonnées indiquées sur la fiche de signalement).

B. L'orientation des victimes (accompagnement et soutien)

Lors de l'entretien, l'agent s'estimant victime est orienté (selon la situation) vers les services et professionnel·le·s susceptibles de l'accompagner : accompagnement juridique, soutien médical et/ou psychologique (service santé au travail, médecin traitant), IRP, organisations syndicales...

Ces informations peuvent également être transmises par courrier ou mail si la victime ne souhaite pas venir en entretien.

C. L'orientation des victimes et témoins

En complément du point précédent, l'agent s'estimant victime ou témoin, est orienté vers les autorités compétentes pour la prise en charge et le traitement des faits signalés. Selon la situation, il peut s'agir par exemple du défenseur des droits, du commissariat de police ou une gendarmerie (pour dépôt de plainte), du juge administratif, d'associations d'aide aux victimes...

Le·la référent·e signalement du CDG12, peut également informer le CST (ou FSSSCT le cas échéant), la collectivité ou tout autre interlocuteur qu'elle juge pertinent d'informer. Toutes ces démarches se font dans le respect de la confidentialité (les informations concernant l'auteur·e du signalement ne sont données **qu'avec son accord explicite**).

Pour rappel : « Il appartient à l'autorité administrative de qualifier juridiquement les faits d'« attaques » au sens de la loi du 13 juillet 1983, sous le contrôle du juge administratif. La qualification juridique des faits peut être renforcée par la qualification légale telle qu'elle est prévue par le code pénal. Considérant la diversité de circonstances justifiant l'octroi de la protection, les mesures susceptibles d'être mises en œuvre dans ce cadre sont multiples. Le choix des moyens les plus appropriés aux circonstances de l'espèce appartient à l'administration (CE, 21 février 1996, De Maillard, n° 155915), sous réserve que les mesures prises puissent être regardées comme constituant la protection exigée par les textes législatifs (CE, 18 mars 1994, Rimasson, req. n° 92410).

Il est recommandé de mettre en œuvre les mesures de protection dans les meilleurs délais dès que la décision de protection est accordée. En cas d'attaque imminente ou d'atteintes déjà portées à l'intégrité de l'agent, la collectivité est tenue de mettre en œuvre sa protection, par tout moyen utile, pour prévenir ou faire cesser ces attaques, ou les réparer, dès que les faits sont portés à sa connaissance et que leur réalité est établie. »

Ainsi la procédure de traitement de signalement, ne remplace pas l'obligation de la collectivité. Les outils de protection dont celle-ci dispose sont de différents ordres : **la protection fonctionnelle** de l'agent s'estimant victime ou témoin comprenant l'obligation de prévention, l'obligation d'assistance et l'obligation de réparation ; **la suspension** de l'auteur-e des faits ; **la procédure d'alerte** et le droit de retrait.

IV. MODALITES PRATIQUES D'ADHESION DES COLLECTIVITES.

Cette procédure de traitement de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est proposée par le CDG12 aux collectivités du département de l'Aveyron, dans le cadre des missions non obligatoires. L'adhésion à cette mission est soumise à cotisation dont les tarifs sont votés par le CA du CDG12 et à la signature d'une convention entre le CDG12 et la collectivité.

Pour accompagner les collectivités adhérentes à cette mission, le CDG12 s'engage à fournir les supports de communication aux collectivités signataires de la convention.



V. REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Organisation Mondiale de la Santé (2002), *Rapport mondial sur la violence et la santé*

DGAFP, (2017). *Guide de prévention des situations de violence*

CNIL,(2019), *Référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles*