

# Dispositif de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique

## 1/ Cadre du dispositif

### ► En résumé :

Selon le décret 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, les employeurs publics doivent mettre en œuvre :

1. Une procédure visant à **recueillir les signalements** desdits actes par les victimes ou les témoins
2. Une procédure **d'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge** de leur accompagnement et de leur soutien
3. Une procédure d'orientation des mêmes agents **vers les autorités compétentes** en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés

*Le dispositif créé par l'autorité territoriale doit garantir la **stricte confidentialité des informations** communiquées aux agents (victimes, témoins, auteurs des actes), y compris en cas de communication aux professionnels, partenaires et/ou agents intégrés dans la démarche d'accompagnement.*

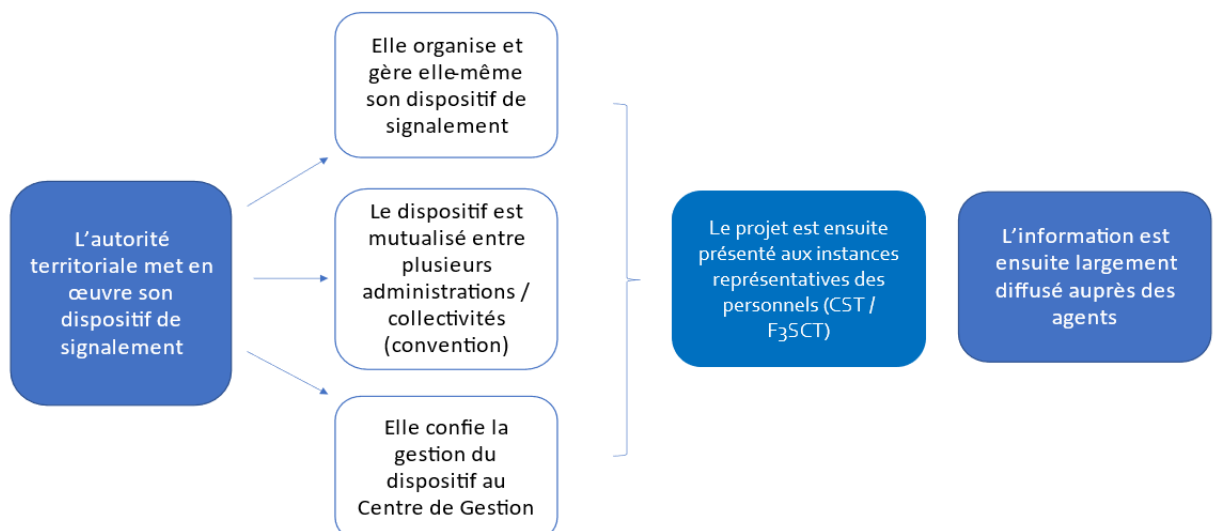
### ► Public concerné :

Les publics concernés : les **fonctionnaires et agents contractuels** des 3 versants de la fonction publique.

### ► Date d'entrée en vigueur :

La date d'entrée en vigueur de ce dispositif de signalement : **au plus tard le 1er mai 2020.**

### ► Mise en œuvre du dispositif par les employeurs territoriaux :



## 2/ Dispositif proposé par le CDG 36

### ► 1/ Recueil du signalement :

- Les victimes ou témoins de tels actes peuvent solliciter le dispositif, en complétant le **formulaire de signalement** et en l'envoyant par mail à une adresse spécifique [signalement.actes@cdg36.fr](mailto:signalement.actes@cdg36.fr), ou par voie postale (sous pli confidentiel, au Pôle Santé-Prévention du CDG 36 – dispositif de signalement)
- Une fois le signalement reçu par courrier ou courriel, un **accusé réception** est adressé à la personne signalant les faits

### ► 2/ Phase d'analyse :

- Une **phase d'analyse et de qualification** de la demande sera effectuée en interne afin de valider ou non la **recevabilité** du signalement
- **Equipe pluridisciplinaire** : juriste et responsable du Pôle Santé-Prévention
- Puis, un **retour sera effectué** auprès de l'auteur du signalement, informant des **suites qui seront données** (sans suite ou orientation vers l'acteur / partenaire compétent)

### ► 3/ Phase d'accompagnement :

- Une fois le signalement qualifié comme **recevable**, l'agent concerné sera orienté vers les acteurs (services et professionnels compétents) identifiés comme étant les plus à même de gérer la situation : en interne (responsable du personnel, agent de prévention, autorité territoriale, organisations syndicales, etc.) ou en externe (service de santé au travail, associations spécialisées, etc.)

#### UN ACCOMPAGNEMENT SPECIALISÉ PORTÉ PAR FRANCE VICTIMES 36 :

Le CDG 36 a signé un **partenariat avec Le Relais 18**, association gestionnaire de **France Victimes 36**, afin de permettre le **suivi des agents** victimes présumées ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

##### Objectifs de ce partenariat :

- ✓ Suite à l'orientation : premier contact avec la personne dans un délais de 72 heures
- ✓ Ecoute, information et accompagnement de la personne selon les besoins identifiés (juridique, social, psychologique)
- ✓ Soutien des personnes victimes tout au long de leur parcours
- ✓ Passage de relais vers l'équipe du CDG si une intervention auprès de la collectivité doit être entreprise (avec accord de la personne concernée)

### ► 4/ Traitement des faits

- Accompagnement de la collectivité :  
Avec **accord de la personne concernée**, l'équipe du CDG alerte l'employeur et lui **transmet les éléments et ressources** lui permettant de traiter les faits et mettre en place des actions de prévention adaptés
- **Actes à réaliser par la collectivité** :

Procéder à une **enquête interne** pour vérifier les faits, leur ampleur ou leur gravité

Protéger la victime et le **témoin**, via la mise en œuvre de la **protection fonctionnelle** régie à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée

Sanctionner l'auteur présumé des faits par l'engagement d'une **procédure disciplinaire et/ou par le dépôt d'une plainte pénale**, deux procédures indépendantes l'une de l'autre qui peuvent être menées parallèlement

### 3/ Définition des différents actes



**Point de vigilance :**  
Les signalements portent sur des actes et comportements prohibés par la loi, **juridiquement qualifiables.**



#### ► Actes de violence :

- 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 (*Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP, Edition 2017*)

- **Violence physique :**

Actes avec pour intention ou conséquence la douleur et/ou une blessure physique (coups, blessures, gestes ou agissements d'intimidation, etc.)

- **Violence psychologique :**

Actes d'intimidation propres à inspirer la crainte (isolement ou internement, rétention d'informations, menaces, injures, diffamation, outrages, etc.)

#### ► Actes de discrimination :

- Résultent des **traitements inégaux et défavorables** appliqués à certaines personnes en raison de certains **traits réels ou supposés** liés à leur origine, leur nom, leur sexe, leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique
- **25 critères sanctionnés par la loi** (âge, sexe, origine, grossesse, handicap, orientation sexuelle, opinions politiques, etc.)

Dans la fonction publique, la **discrimination est prohibée par les articles L.131-1 et suivants du code général de la fonction publique**. Un cadre général du droit de la non-discrimination est également prévu par la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#), ainsi que par les articles 225-1 et suivants du code pénal

► **Harcèlement moral :**

- « Agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter **atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel** »  
(Code pénal, art. L 222-33)

Agissements  
répétés

Dégradation non  
équivoque des  
conditions de  
travail

Dompage réel sur  
la victime  
(psychologique ou  
physique)

► **Harcèlement sexuel :**

- « Fait **d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle** qui, soit **portent atteinte à sa dignité** en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit **créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante** »  
(Article 222-33 du Code Pénal)
- 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 des faits ou au profit d'un tiers »  
(Art. L1153-1 du Code du travail)

► **Agissements sexistes :**

- « 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** »  
(Article L. 131-3 du Code général de la fonction publique)
- Il peut s'agir d'actes ou de paroles, uniques ou répétés :

Véhiculant des stéréotypes liés au sexe, c'est-à-dire les préjugés et représentations réductrices et généralistes qui essentialisent ce que sont ou ne sont pas les femmes et les hommes

Dégradants, dirigés contre une personne à raison de son sexe qui la rabaissent ou la dénigrent, et ce, même si l'auteur de la remarque avait pour intention d'employer le ton humoristique

**Votre Centre de Gestion est à votre disposition :**

**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Indre**  
**Pôle Santé – Prévention**  
21 rue Bourdillon – 36000 Châteauroux  
**Elodie COMBLET** – Responsable du Pôle Santé-Prévention [e.comblet@cdg36.fr](mailto:e.comblet@cdg36.fr)  
**Elise BARRITAUD** – Juriste [e.barritaud@cdg36.fr](mailto:e.barritaud@cdg36.fr)