

# Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes : un nouveau dispositif du CDG



# Pourquoi ce nouveau dispositif ?





## Cadre réglementaire

- ▶ **Nouveau dispositif** initié (notamment) par :
  - ▶ **Code Général de la fonction Publique** et notamment ses article L.135-6 et L.452-43
  - ▶ **Décret n°85-603 du 10 juin 1985** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
  - ▶ **Circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
  - ▶ **Loi de Transformation de la Fonction Publique** du 6 août 2019
  - ▶ **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

# Procédures réglementaires

## ► Objectifs :

Recueillir les  
**signalements** des  
agents qui  
s'estiment victimes  
ou témoins d'un tel  
acte

Les orienter vers les  
**autorités**  
compétentes en  
matière  
**d'accompagne-  
ment, de soutien et  
de protection** des  
victimes et de  
traitement des faits  
signalés

Orienter les agents  
vers les **autorités**  
compétentes pour  
prendre toute  
mesure de  
protection  
**fonctionnelle**  
appropriée et  
assurer le  
**traitement** des faits  
signalés

# Contour du dispositif

## ► Publics concernés :

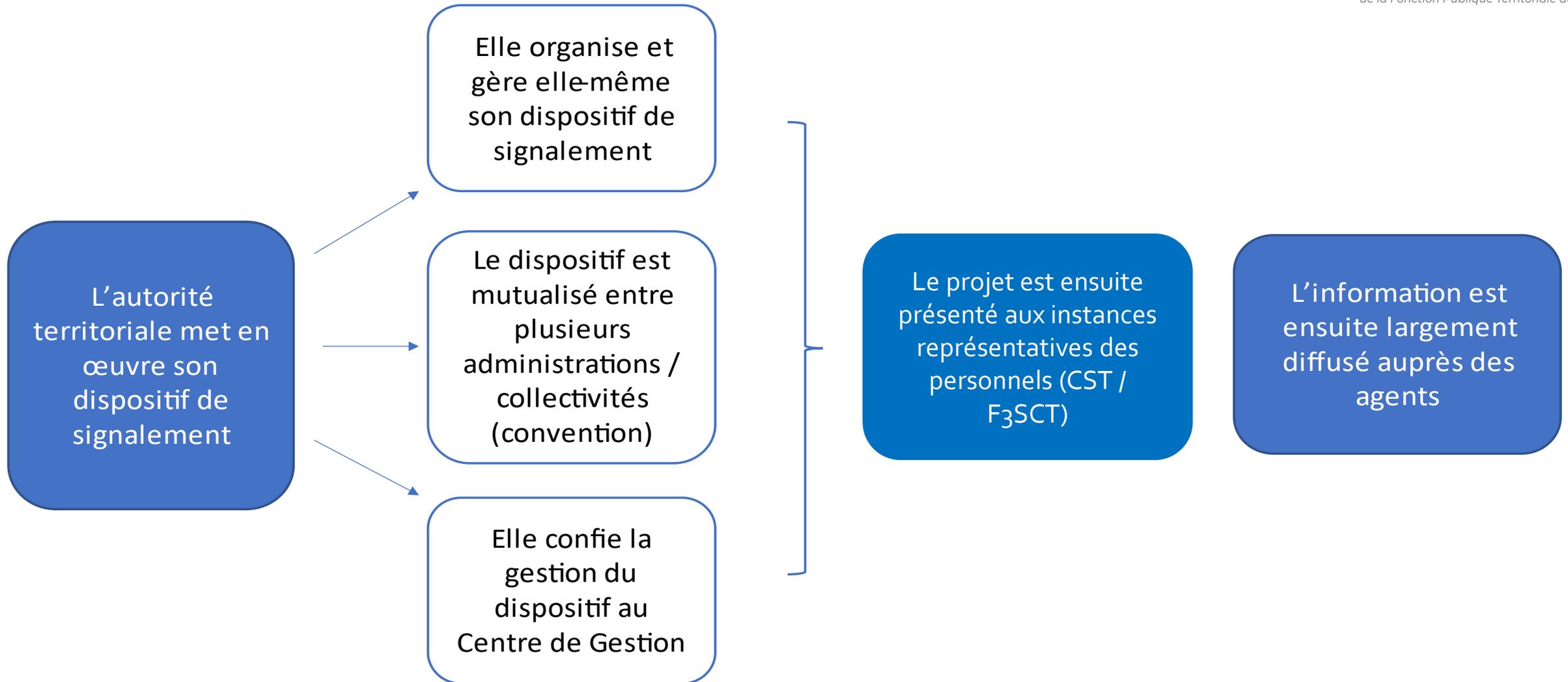
- Fonctionnaires et agents contractuels des 3 versants de la fonction publique

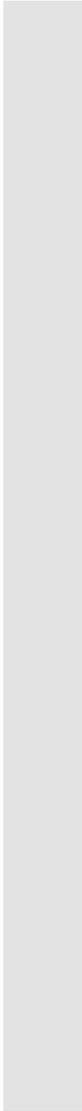
## ► Date d'entrée en vigueur du dispositif :

- Au plus tard le 1er mai 2020



*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*





# De quoi parle-t-on ?

# Définition

Violence

Discrimination

Harcèlement  
moral & sexuel

Agissements  
sexistes



# Violence

## ▶ 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)

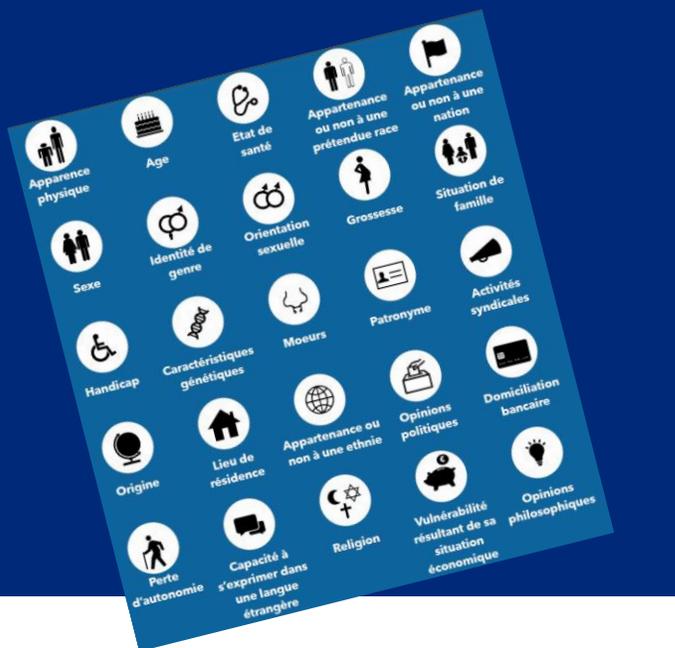
### VIOLENCE PHYSIQUE :

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.)

# Discrimination



## ► Actes de discrimination :

- **Distinction, directe ou indirecte**, en raison des opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de l'origine, de l'orientation sexuelle ou d'identité de genre, de l'âge, du patronyme de la situation familiale ou de grossesse, de l'état de santé, de l'apparence physique, du handicap, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race (Article L.131-1 du Code Général de la Fonction Publique)
- **25 critères sanctionnés** par la loi (âge, sexe, origine, grossesse, handicap, orientation sexuelle, opinions politiques, etc.)

*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 (1/2)

## ▶ Harcèlement moral :

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

Agissements  
répétés

Dégradation non  
équivoque des  
conditions de  
travail

Dompage réel sur  
la victime  
(psychologique ou  
physique)

# Harcèlement (2/2)

## ▶ 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

## ► Agissements sexistes :

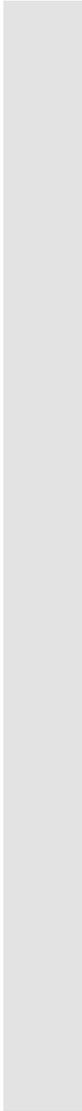
- « Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de **porter atteinte à sa dignité** ou de **créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** »  
(Article L. 131-3 du Code général de la fonction publique)
- Il peut s'agir d'actes ou de paroles, 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

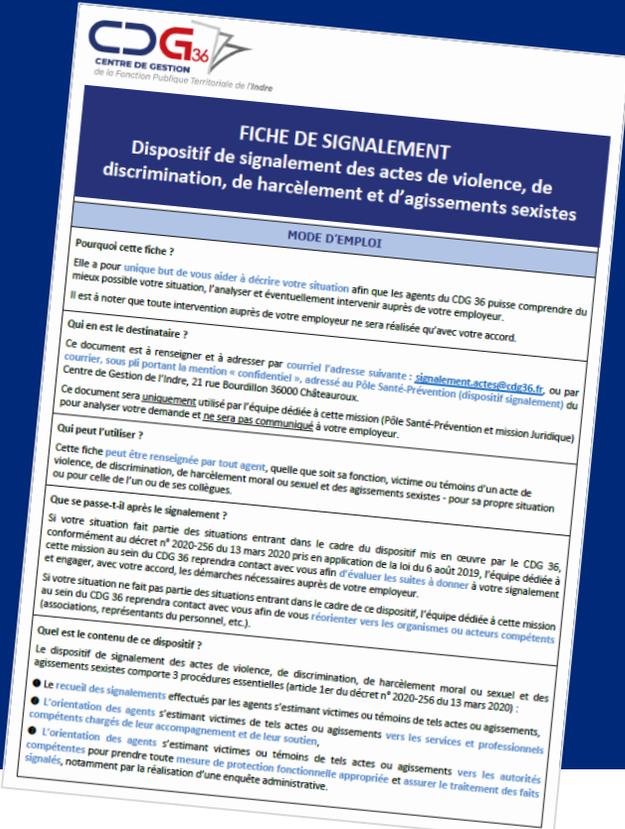
Dégradants, dirigés contre une personne à raison de son sexe qui la rabaissent ou la dénigrent, et ce, même si l'auteur de la remarque avait pour intention d'employer le ton humoristique



# Présentation du dispositif du CDG 36



# 1/ Signalement



**FICHE DE SIGNALEMENT**  
Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

**MODE D'EMPLOI**

**Pourquoi cette fiche ?**  
Elle a pour unique but de vous aider à décrire votre situation afin que les agents du CDG 36 puisse comprendre du mieux possible votre situation, l'analyser et éventuellement intervenir auprès de votre employeur.  
Il est à noter que toute intervention auprès de votre employeur ne sera réalisée qu'avec votre accord.

**Qui en est le destinataire ?**  
Ce document est à renseigner et à adresser par courrier l'adresse suivante : [signalement.actes@cdg36.fr](mailto:signalement.actes@cdg36.fr), ou par courrier, sous pli portant la mention « confidentiel », adressé au Pôle Santé-Prévention (dispositif signalement) du Centre de Gestion de l'Indre, 21 rue Bourdillon 38000 Châteauroux.  
Ce document sera uniquement utilisé par l'équipe dédiée à cette mission (Pôle Santé-Prévention et mission Juridique) pour analyser votre demande et ne sera pas communiqué à votre employeur.

**Qui peut l'utiliser ?**  
Cette fiche peut être renseignée par tout agent, quelle que soit sa fonction, victime ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes - pour sa propre situation ou pour celle de l'un ou de ses collègues.

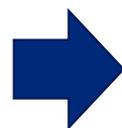
**Que se passe-t-il après le signalement ?**  
Si votre situation fait partie des situations entrant dans le cadre du dispositif mis en œuvre par le CDG 36, conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 pris en application de la loi du 6 août 2019, l'équipe dédiée à cette mission au sein du CDG 36 reprendra contact avec vous afin d'évaluer les suites à donner à votre signalement et d'engager, avec votre accord, les démarches nécessaires auprès de votre employeur.  
Si votre situation ne fait pas partie des situations entrant dans le cadre de ce dispositif, l'équipe dédiée à cette mission au sein du CDG 36 reprendra contact avec vous afin de vous réorienter vers les organismes ou acteurs compétents (associations, représentants du personnel, etc.).

**Quel est le contenu de ce dispositif ?**  
Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes comporte 3 procédures essentielles (article 1er du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020) :

- Le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- L'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

## ► Recueil du signalement:

- Les victimes ou témoins de tels actes peuvent solliciter le dispositif, en complétant un **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
- Une fois le signalement reçu par courrier ou courriel, un **accusé réception** est adressé à la personne signalant les faits



*Le signalement est strictement confidentiel et ne sera porté à la connaissance de l'employeur qu'avec accord de la personne concernée*

## 2/ Qualification des faits

### ► 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, l'informant des **suites qui seront données** (sans suite ou orientation vers l'acteur / partenaire compétent)

## 3/ Orientation

### ► 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

#### Externe



- Associations et organismes de lutte contre les violences et le harcèlement (France Victimes 36)
- Médecin du travail (AISMT 36, MSA, etc.)

#### Interne

*(avec l'accord de l'agent)*

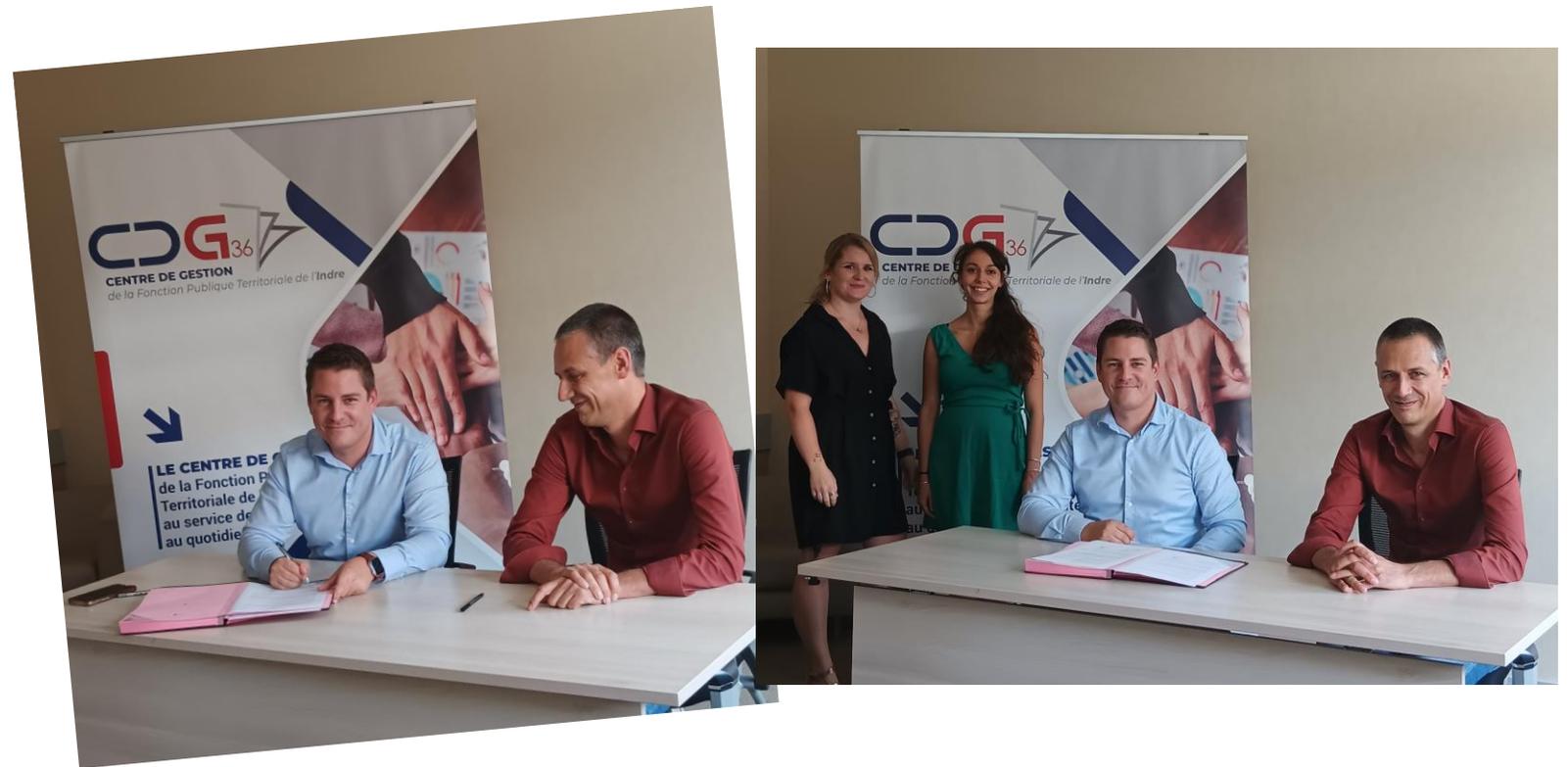


- Autorité territoriale
- RH / DGS / Prévention
- Organisations syndicales / Représentants du personnel

## Partenariat : France Victimes 36

### ► Partenariat CDG / Le Relais 18 (France Victimes 36) :

- Signature d'une convention de partenariat le 6 septembre 2023



## Partenariat : France Victimes 36

### ► Objectifs de ce partenariat :

- **Orientation** des victimes présumées ou témoins vers les équipes de France Victimes 36 (fiche de saisine)
- Premier contact avec la personne dans un **délais de 72 heures**
- **Ecoute, information et accompagnement** de la personne selon les besoins (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)

# FRANCE VICTIMES 36



 Relais





- **AGRÉE PAR LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE**
- **PARTENARIATS ASSOCIATIFS & INSTITUTIONNELS**
- **ACCUEIL DE TOUTE PERSONNE, TOUTE SITUATION :**
  - Infractions pénales (violences intrafamiliales, atteintes aux biens, à la personne, violences sexuelles, accidents de la circulation...)
  - Catastrophes naturelles
  - Actes de terrorisme
  - Accidents collectifs
  - Hors procédure pénale

# L'ACCOMPAGNEMENT

**Le service assure un accompagnement global et pluridisciplinaire des personnes victimes afin de répondre à leurs besoins tout en considérant la particularité de chaque situation et/ou événement.**

**Ecoute**

**Information**

**Soutien**

**Orientation**

# LES MISSIONS

- soutien et information juridique à tout moment de la procédure pénale
- **Bureau d'Aide aux Victimes (démarches aller vers informations et mise en œuvre des droits des victimes devant tout type d'audiences)**
- **Evaluation du danger, des besoins des victimes notamment soutien psychologique**
- **Aide à la constitution de dossiers**
- **A tout moment de la procédure (avant, pendant et après) et pour toutes victimes du département**
- **Convention avec des psychologues en libéral (3 entretiens psychologiques pris en charge)**

# LES CHIFFRES 2022

- Accompagnement juridique: **713** entretiens
- Bureau d'Aide aux Victimes : **628** entretiens
- Evaluation des besoins des victimes: **61** saisies- **136** entretiens
- Suivi Téléphone Grave Danger/Bracelet Anti Rapprochement: **14** personnes suivies (41 entretiens)
- Soutien psychologique : **80** entretiens

## 4/Traitement des faits

### ► **Accompagnement de la collectivité :**

- Avec accord de la personne concernée, nous **alerterons l'employeur** en lui transmettant les éléments et ressources lui permettant de :

Traiter les faits

Mettre en place  
des actions de  
prévention

## ► Actes à réaliser par la collectivité :

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

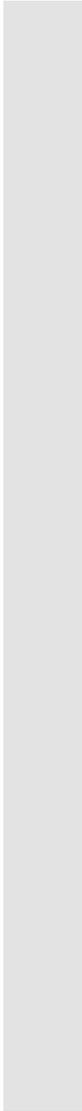
**Protéger la victime et le témoin**, via la mise en œuvre de la **protection fonctionnelle**

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

# Rappels



# Pourquoi et comment adhérer à ce dispositif ?

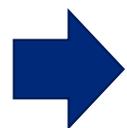


NOMBRE D'AGENTS (titulaires et contractuels)	TARIF ANNUEL
1 à 5	20,00 €
6 à 10	35,00 €
11 à 20	60,00 €
21 à 40	100,00 €
41 à 60	160,00 €
61 à 80	260,00 €
81 à 110	450,00 €
110 à 350	750,00 €
+ de 350	2 000,00 €



# Adhésion

- ▶ **Vote d'une délibération** permettant d'adhérer à la prestation et autorisant l'autorité territoriale à signer ladite convention
- ▶ **Signature de la convention**



*Il appartient à chaque collectivités d'informer les agents de l'existence du dispositif de signalement et de ses modalités de mise en œuvre. Dans ce cadre, des supports de communication sont proposés par le CDG*

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

### **Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Indre**

21 rue Bourdillon  
36000 Châteauroux

**Adresse mail dédiée :**  
[signalement.actes@cdg36.fr](mailto:signalement.actes@cdg36.fr)

### **Vos contacts :**

**Elodie COMBLET** – Responsable du Pôle Santé Prévention  
& Correspondante Handicap [e.comblet@cdg36.fr](mailto:e.comblet@cdg36.fr)

**Elise BARRITAUD** – Juriste  
[e.barritaud@cdg36.fr](mailto:e.barritaud@cdg36.fr)