

Le dispositif de signalement

6 Mars 2025

Le dispositif de signalement

Mme Laurence MARTINET, CDG 59

Mme Mélanie LEGRAND, CDG 59



Intervenants

Plan

1. Apport législatif
2. Définition des actes
3. Mise en œuvre du dispositif, par le CDG 59
4. Prise en charge d'un signallement
5. Communiquer auprès de vos agents

Échanges et conclusion

Une obligation pour tous les employeurs publics

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit l'obligation pour tous les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique conformément à l'article L135-6 du CGFP et détaillé par le décret 2020-256 du 13 mars 2020.

Les collectivités territoriales doivent mettre en place ce dispositif de signalement depuis le 1^{er} mai 2020.

Le manquement à l'obligation d'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention pertinentes peut engager la responsabilité pénale de l'autorité en charge de la protection des agents en cas de dommages consécutifs à ces manquements,

Les objectifs majeurs de ce dispositif sont les suivants :

- Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes,
- Protection et accompagnement des victimes,
- Sanction des auteurs,
- Structuration de l'action dans les 3 versants de la fonction publique ; pour offrir des garanties identiques,
- Exemplarité des employeurs publics.



La mise en œuvre du dispositif

Le décret n° 2020-256 d'application prévu pour ce dispositif est paru le 13 mars 2020. Il détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics :

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

Le rôle du CDG 59

Les collectivités peuvent mettre en place en interne le dispositif, en créant au sein de la collectivité une cellule de recueil ou en l'externaliser.

Le Code général de la Fonction Publique indique que « *les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement (...)* ».



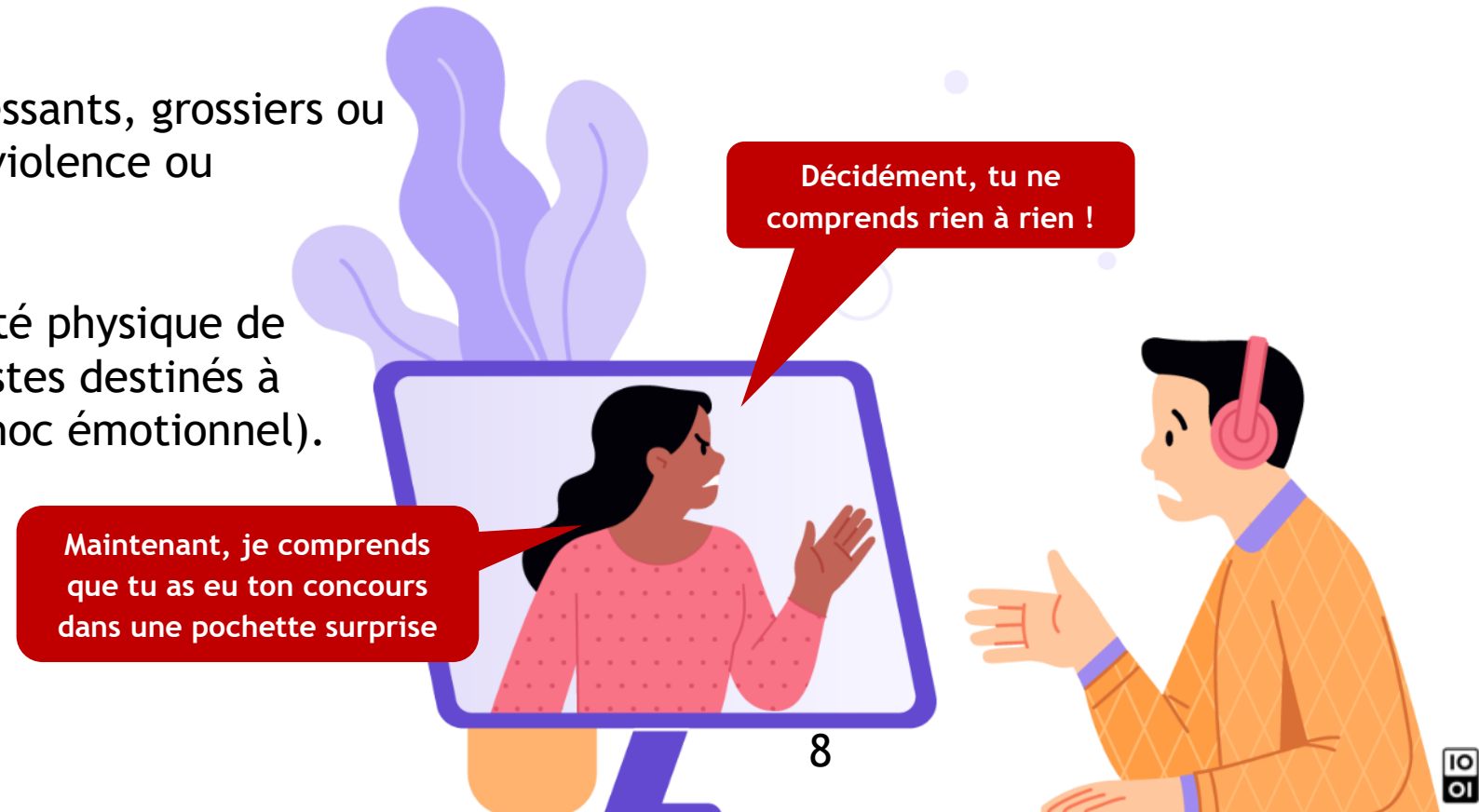
2 - Définition des actes

Violence

Les violences représentent un ensemble d'attitudes hostiles ou agressives entre individus, volontaires ou involontaires, visant des personnes ou des biens.

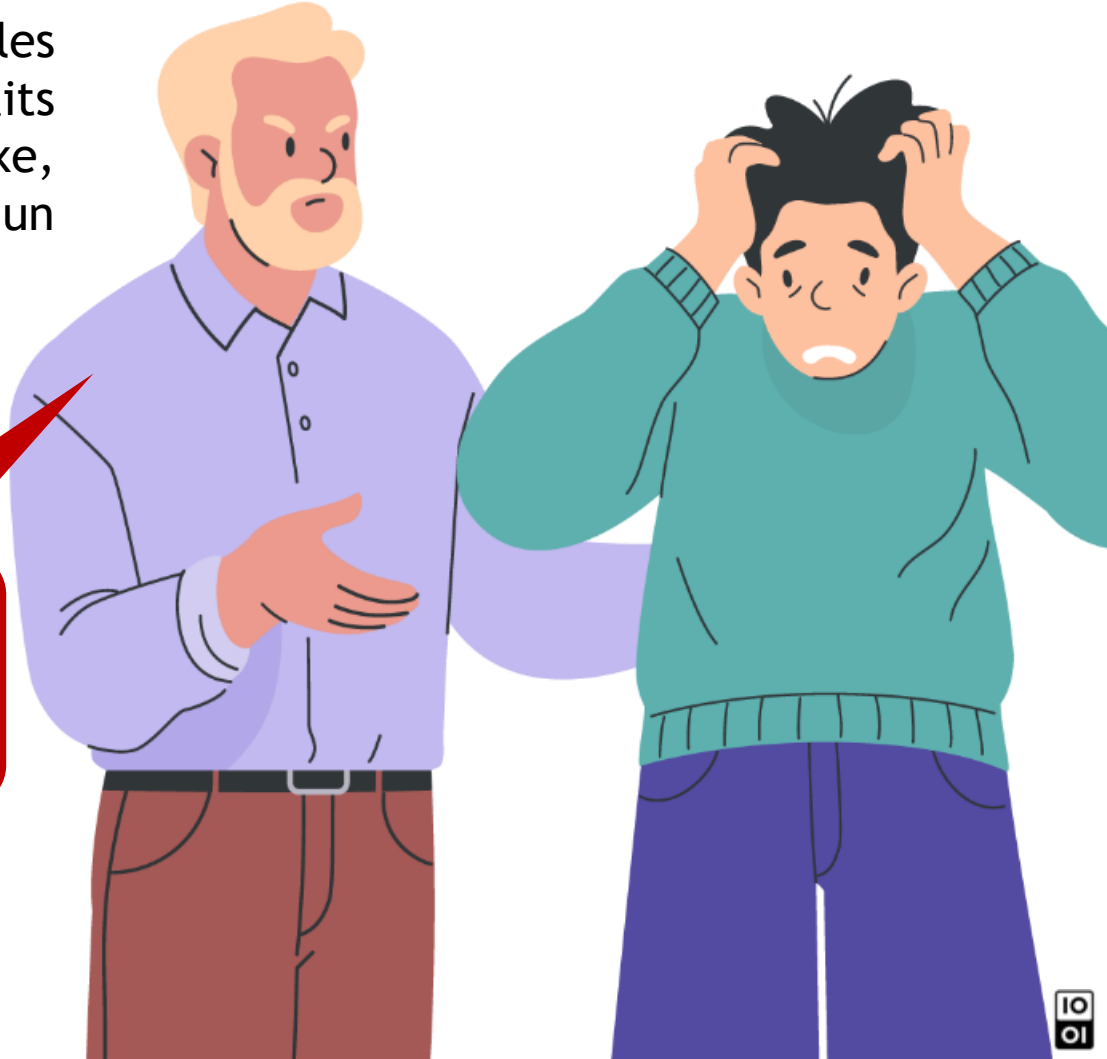
Il existe deux types de violences :

- **verbales** : propos excessifs, blessants, grossiers ou des incitations à la haine, à la violence ou aux discriminations,
- **physiques** : atteinte à l'intégrité physique de l'individu (coups, blessures, gestes destinés à intimider et / ou à causer un choc émotionnel).



Discrimination

Elle résulte de traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, sexe, apparence physique, religion, appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique, ...



Ta surdité, nous fait perdre du temps...
Nous devons nous séparer de toi

The illustration shows two men. On the left, a man with a beard and blonde hair, wearing a purple shirt and brown trousers, is gesturing with his right hand towards the other man. On the right, a man with dark hair, wearing a teal sweater and purple trousers, is holding his head with both hands, looking distressed. A red speech bubble points from the first man to the second.

Harcèlement

Harcèlement moral

Ce sont des agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.

Harcèlement sexuel

C'est le 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. 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.



Agissement sexiste

Ce sont des agissements liés 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.



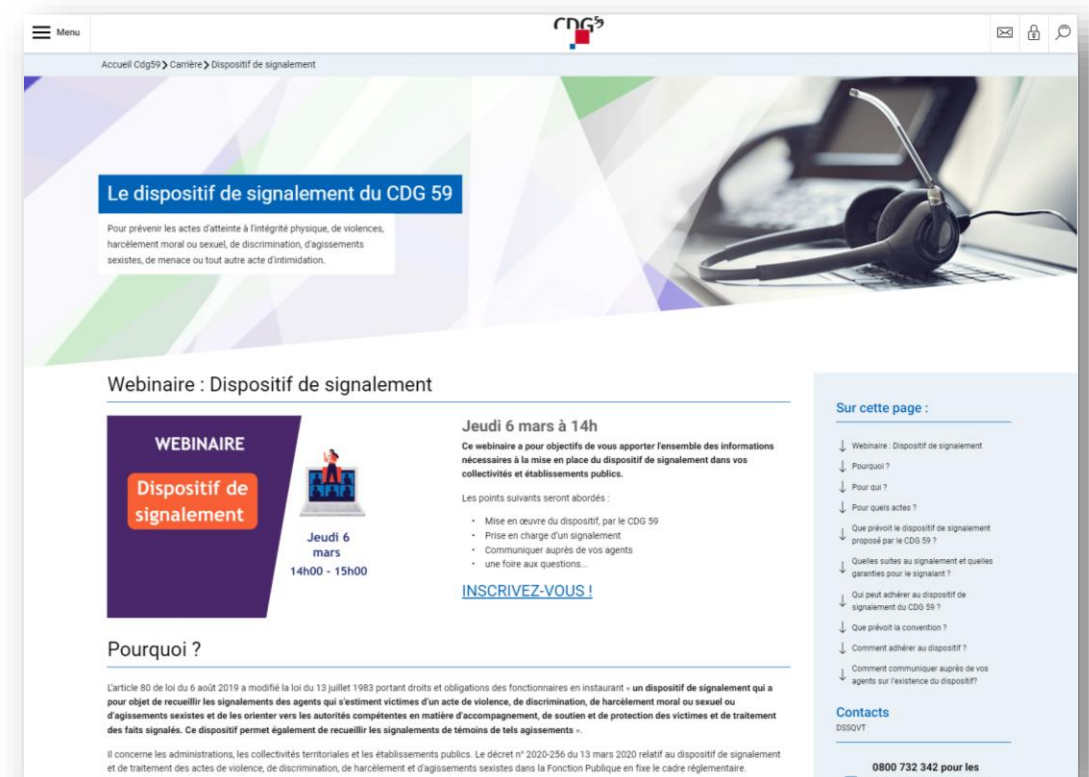
Comment conventionner ?

Toutes les collectivités et tous les établissements publics du département du Nord peuvent adhérer au dispositif de signalement qu'ils soient affiliés obligatoirement ou à titre volontaire, adhérents au socle commun voire non affiliés.

L'adhésion se fait par voie de **conventionnement**.

Délibération et convention qui doivent être validées par le CST et adoptées lors du conseil municipal ou conseil d'administration.

Vous trouverez les conventions ainsi que des modèles de délibérations sur notre site internet.



Comment conventionner ?

Concrètement il vous suffit de renvoyer la convention signée en double exemplaire par voie postale, votre délibération ainsi que le nom et les coordonnées électroniques du référent signalement désigné pour votre structure.



Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord

CONVENTION D'ADHÉSION AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES DU CDG 59

COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS AU CDG 59

Entre les soussigné(e)s :

- La Commune ou l'établissement représenté(e) par son Maire / Président dûment habilité par la délibération n° en date du ____/____/____ à signer la présente convention, ci-après dénommé(e) « la collectivité » ;
- et,
- Le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord, représenté par son Président, Monsieur Éric DURAND, dûment habilité par la délibération n° D2020-34 du 10 novembre 2020 à signer la présente convention, ci-après dénommé « le CDG 59 » ;

Vu le Code du travail,

Vu le code de la fonction publique,

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

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République,

Vu le 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,

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,

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

Vu la délibération n° D2021-30A du 29 juin 2021 du Conseil d'administration du CDG 59 relative à l'adoption d'un dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes,

Modèle de délibération relative à l'adhésion au dispositif interne de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du CDG 59

général de la fonction publique et notamment son article L135-6,

du travail,

83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 6 quater A,

2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République,

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,

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,

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

ration n° D2021-30A du 29 juin 2021 du Conseil d'administration du CDG 59 relative à l'adoption d'un dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes,

ration n° D2021-52 du 18 octobre 2021 du conseil d'administration du CDG 59 relative à l'adoption d'un dispositif interne de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes du CDG 59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,

ration n° D2021-66 du Conseil d'administration du CDG 59 du 16 décembre 2021 modifiant les modalités d'adhésion au dispositif interne de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du CDG 59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,

ration n° D2024-37 du Conseil d'administration du CDG 59 en date du 14 octobre 2024 renouvellement de la convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du CDG 59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,

n° G2021-12-22 du Président du CDG 59 portant création d'un dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation au sein du CDG 59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,

orable du Comité Social Territorial (CST) placé auprès du CDG 59 du 11 octobre 2024,

CDG 59 14 rue Jeanne Maillette - CS 71222 - 59013 Lille Cedex - Tél. 03 59 56 88 00 - <http://www.cdg59.fr/>

Exemplaire employeur

Coût du dispositif :

Pour les collectivités et établissements publics affiliés obligatoirement ou à titre volontaire au CDG 59...

le dispositif est intégré dans votre cotisation additionnelle.

Pour les collectivités et établissements publics adhérents au socle commun ou non affiliés...

la participation financière est fixée à 5€/an/agent à la date de signature des deux parties.

Le référent signalement

Le rôle du référent :

- Il est soumis à l'obligation de secret professionnel et de discrétion,
- C'est le « maillon » entre les agents, la collectivité et le dispositif signalement,
- Il se doit de communiquer sur le dispositif, à l'interne de sa structure,
- Il apporte soutien et conseils aux agents en difficulté.

Le référent est nommé par l'autorité territoriale dans le cadre de la convention.

Il peut être un agent ou un élu, et se doit de garantir une indépendance et une neutralité vis-à-vis des signalements qu'il serait amené à prendre en charge.

Il veille à la mise en œuvre du dispositif, tant pour les signalants que pour les mesures à mettre en place.

Le référent sera destinataire des rapports, envoyés par la coordinatrice du dispositif. Les rapports auront pour but d'informer d'un signalement instruit par le dispositif et des préconisations faites à l'employeur.

Pour qui ?

- L'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement public (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, les agents de droit privé...),
- Les élèves ou étudiants en stage,
- Les agents ayant quitté les services depuis moins de six mois.



4 - Prise en charge d'un signalement

Que prévoit le dispositif CDG 59 ?

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

- Une permanence d'écouteurs composée d'agents formés à l'écoute active joignable du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 via le n°vert 0800 732 342,
- Une adresse de messagerie sécurisée accessible uniquement par les écoutants du dispositif signalement@cdg59.fr



4 - Prise en charge d'un signalement

Que prévoit le dispositif CDG 59 ?

2/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 commission restreinte composée de la coordinatrice du dispositif ou de sa suppléante, d'au moins deux écoutants et du médecin coordonnateur ou de son suppléant.



Que prévoit le dispositif CDG 59 ?

3/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.

Une cellule de signalement composée de 9 membres, 8 experts professionnels du CDG 59 et un membre de la F3SSCT :

- De l'écoutant ayant pris le signalement,
- De la coordinatrice du dispositif,
- D'un psychologue du travail,
- D'un médecin coordonnateur ou de son représentant,
- D'un infirmier,
- D'une assistante sociale
- D'un conseiller juridique
- D'un médiateur
- Du secrétaire de la formation spécialisée placée auprès du CDG 59

Quelles suites au signalement et quelles garanties ?

Lorsque la collectivité a conventionné au dispositif signalement proposé par le CDG 59, avec l'accord du signalant, le CDG 59 informe l'employeur via son **réfèrent signalement**.

Le réfèrent signalement aura été nommé au sein de la collectivité lors du conventionnement.

Les garanties pour le signalant sont :

- Une prise en charge rapide par des écoutants,
- Le respect de la confidentialité et l'absence de représailles envers l'auteur du signalement,
- L'absence de mention du signalement dans le dossier de l'agent,
- L'orientation vers des services et professionnels compétents.

Quelles suites au signalement et quelles garanties ?

Enfin, le **dispositif de signalement du CDG 59** répond au **règlement général de protection des données (RGPD)** et dispose d'un **serveur sécurisé** et d'un **lieu dédié** pour la réalisation des permanences d'écoute.



5 - Communiquer auprès de vos agents

A réception de la convention signée et du référent nommé, un **kit de communication** est transmis au référent signalement afin de permettre de communiquer auprès de vos agents sur l'existence du dispositif de signalement, des procédures mises en place et des modalités d'accès.



Affiche A3



Guide

“Échanges et conclusion”



Merci pour votre attention !

Retrouvez prochainement le replay de ce webinaire à votre disposition

Le CDG 59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence sous réserve d'apposer la mention :

« Source : CDG 59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »