

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



Le signalement

DISPOSITIF DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

En application de l'article L.135-6 du Code général de la fonction publique (CGFP), issu de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, tout employeur public doit mettre en place un dispositif interne de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, et agissements sexistes. Cette obligation est entrée en vigueur le 1er mai 2020.

Ce dispositif a pour finalité de permettre aux agents de signaler des faits dont ils estiment être victimes ou témoins, afin d'être accompagnés, orientés, et protégés, et de garantir le traitement approprié des faits. Il vient compléter les actions de prévention menées par les autres acteurs internes (médecine du travail, représentants du personnel, etc.).

En l'absence de dispositif interne instauré par la collectivité, les signalements peuvent être adressés à la cellule de recueil mise en place par le centre de gestion, conformément aux dispositions de l'article R.135-2 du Code général de la fonction publique.



Qui peut en bénéficier ?

Tous les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, peuvent bénéficier du dispositif de signalement quel que soit le statut de l'auteur présumé des faits (collègue, collaborateur, élu, supérieur hiérarchique...).

Quels sont les actes concernés ?

Les différents agissements couverts par le dispositif sont **limitativement énumérés par la loi**. Il s'agit exclusivement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

Il convient de rappeler qu'un **agissement est un élément matériel, objectif, vérifiable et précis** contrairement au jugement qui peut être considéré comme la perception d'un fait par une personne. Aussi, seuls les agissements sont susceptibles de faire l'objet d'un signalement.

➤ Acte de violence

La violence regroupe toute forme d'agression pouvant être exercée à l'encontre d'une personne. Les agressions les plus fréquemment constatées sont :

- Des agressions verbales directes (injures, menaces et violences verbales diverses) ;
- Des agressions physiques avec ou sans séquelles corporelles de gravité diverse.

➤ Discrimination

En application de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 « constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».

➤ Harcèlement moral

Au-delà de la définition pénale, la réglementation statutaire définit le harcèlement moral d'un agent comme étant des « agissements répétés [...] qui ont 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 ».

Article L133-2 du Code Général de la Fonction Publique

➤ Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste, au sens de la réglementation statutaire, à « des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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... ».

Sont également assimilés au harcèlement sexuel « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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 » en application de l'article L133-1 du Code Général de la Fonction Publique

➤ Agissement sexiste

L'agissement sexiste est un acte « 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 L133-3 du Code Général de la Fonction Publique

Procédure de signalement

1. Qui peut saisir la cellule ?

Le dispositif de signalement peut être activé par tout agent, qu'il soit victime ou témoin d'un acte entrant dans le champ des situations prédéfinies (harcèlement, agression, discrimination, atteinte à la déontologie, etc.).

Lorsqu'un agent est confronté à des faits présumés de harcèlement ou d'agression, il est essentiel qu'il puisse identifier rapidement des interlocuteurs à même de l'écouter. **Cette première étape** vise à permettre à l'agent d'extérioriser sa souffrance et de constater que la collectivité peut s'engager dans une démarche de prévention et de traitement de la situation, afin d'éviter toute réitération.

2. Modalités de signalement

Étapes à suivre :

L'agent doit transmettre un courrier ou un courriel à l'adresse suivante :  signalement@cdg32.fr toutes les pièces permettant de caractériser la situation et étudier sa saisine.

Le signalement doit comporter, à minima :

- L'identité du demandeur et ses coordonnées ;
- L'identité de l'employeur ;
- L'identité de l'auteur présumé, si connue ;
- Toutes les pièces permettant d'étayer les faits signalés.

 **Une fiche de dépôt de signalement est jointe en annexe afin d'aider l'agent à formaliser sa demande.**

3. Accusé de réception et recevabilité

À réception du signalement, un accusé de réception est adressé à l'agent.

Après étude des éléments transmis, le CDG32 informe l'agent de la recevabilité ou non de son alerte.

Si la saisine est jugée recevable, l'agent sera reçu par les personnes de la cellule signalement.

 Les agents chargés du traitement des signalements sont tenus au secret professionnel et à la discrétion la plus stricte.

4. Instruction du signalement

Sur la base de l'entretien avec le demandeur, la cellule signalement peut décider de :

- Recueillir des témoignages de personnes impliquées ou de témoins éventuels ;
- Proposer la mise en œuvre d'une enquête administrative.

Les personnes concernées (victime et auteur présumé) sont informées de l'existence de la démarche.

5. Préconisations de la cellule signalement

À l'issue de l'instruction, la cellule signalement émet des préconisations transmises à l'employeur. Ces préconisations peuvent porter sur :

- La mise en œuvre éventuelle de mesures disciplinaires ;
- Des ajustements relatifs à l'organisation du travail ;
- Un accompagnement psychologique des agents concernés ;
- La programmation d'un rendez-vous auprès du médecin de prévention ;
- L'activation de la protection fonctionnelle, le cas échéant ;
- ...

⚠ Sur le plan pénal, l'employeur ne peut se substituer à l'agent pour le dépôt d'une plainte. Celui-ci reste une démarche personnelle, mais l'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

6. Décision de l'employeur

L'autorité territoriale (maire ou président de l'établissement) est seule compétente pour décider des suites à donner au signalement, sur la base des préconisations reçues.

Il est indispensable que les personnes concernées soient informées des mesures retenues à l'issue de la procédure.



La saisine de la cellule signalement du CDG32 peut se faire :

- **par mail :** signalement@cdg32.fr
- **ou par courrier** adressé au CDG du Gers - Service Médiation 4, place Maréchal LANNES, 32000 AUCH avec la mention «Confidentiel » sur l'enveloppe