

# DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

## PROCÉDURE

### Mot de Monsieur le Président

La réglementation impose aux employeurs publics la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes. Ce dispositif inclut par ailleurs les discriminations et s'étend aux personnes témoins de ces actes.

Il s'inscrit dans le cadre des obligations qui s'imposent aux employeurs de préserver la santé et l'intégrité physique de leurs agents, quel que soit leur statut : fonctionnaires et agents contractuels. En effet, l'article L134-5 du CGFP précise notamment que « *la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'aucune faute ne puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

En l'état, ce dispositif représente une possibilité ouverte aux agents du syndicat d'effectuer un signalement par une voie externe à la structure qui soit accessible, et qui garantisse la stricte confidentialité des informations recueillies ou communiquées. Toutefois, il n'est pas exclusif d'autres voies de recours existant en interne par l'interpellation de sa hiérarchie, des professionnels de la santé et des conditions de travail ou des organisations syndicales...

Aussi, au-delà de l'obligation légale de mettre en place ce dispositif, il est à mon sens primordial que tous les agents du syndicat évoluent dans un cadre de travail respectueux, ainsi qu'ils soient et puissent se sentir en sécurité sur leur lieu de travail.

Xavier NICOLAS

## Cadre réglementaire

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale définit les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité au sein de la collectivité. Ainsi, l'article 2-1 du décret précise que « *Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.* »

Le Livre 1<sup>er</sup> du CGFP portant droits, obligations et protections des fonctionnaires précise entre autres que :

- « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, (...). » (article L131-1 du CGFP)
- « Les employeurs publics (...) mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.  
Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. » (article L135-6 du CGFP)
- « La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. » (article L134-5 du CGFP)

## Objectif de la procédure

L'objectif de la procédure est de définir les démarches pouvant être mises en œuvre par les agents lorsqu'ils sont confrontés à des situations. Ce document a aussi pour but de présenter les rôles des différents acteurs de la prévention.

## Définitions

### Acte de violence :

Au sens général, l'acte de violence consiste en une contrainte illégitime portant atteinte volontaire à l'intégrité physique par l'usage de la force. Il peut correspondre aussi à un acte d'intimidation ou de menace propre à inspirer la crainte.

### Harcèlement moral :

L'article L.133.2 du CGFP précise que le harcèlement moral consiste à des « agissements répétés de harcèlement moral 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. »

### **Agissement sexiste :**

L'article L.131-3 du CGFP précise « Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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. »

L'article L.1142-2-1 du Code du travail précise que « (...) 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 ».

### **Harcèlement sexuel :**

L'article L.133-1 du CGFP précise que le harcèlement sexuel se constitue par « 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 » et que sont « assimilés au harcèlement sexuel, consistant en 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.

### **Discrimination :**

L'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 indique : « 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 ».

### **Dénonciation calomnieuse :**

L'article 226-10 du Code Pénal indique « *La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions [...] disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée [...] soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée [...]* ».

## **Acteurs de la prévention**

Au sein d'ENERGIE Eure-et-Loir, plusieurs personnes contribuent à la prévention de ces risques, à différents niveaux.

### **Autorité Territoriale / Encadrement / Responsable hiérarchique :**

Elle est chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité et doit s'assurer du respect des règles de sécurité par les agents.

### **Comité Social Territorial (CST) / Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) :**

L'instance est consultée et donne son avis sur toutes les questions d'hygiène et de sécurité du travail, sur les règlements et consignes que l'autorité compétente envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que sur les projets d'aménagement des locaux. De plus, le Comité peut être amené à intervenir dans le cadre de l'exercice d'un droit de retrait d'un agent.

**Médecin du travail :**

Il effectue la surveillance médicale des agents et peut intervenir pour des questions relatives aux problèmes d'hygiène et de sécurité des agents.

**Assistant (AP) et Conseiller de Prévention (CP) :**

Il assiste et conseille l'autorité territoriale auprès de laquelle il est placé, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

Au titre de cette mission, l'Assistant ou Conseiller de prévention :

- Propose des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques.
- Participe, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

**Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) :**

Il contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité et propose à l'autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

**Agent :**

En assurant sa sécurité et celle de ses collègues, en respectant les consignes de sécurité établies, l'agent participe activement à la sécurité au sein de la collectivité. Il a aussi un rôle d'alerte en cas de constat d'un problème.

## Responsabilités encourues

L'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels d'une collectivité a des droits et des obligations propres aux fonctions et aux activités. Un manquement à l'une de ces obligations est susceptible d'engager leur responsabilité à différents titres :

**Responsabilité professionnelle :**

Elle concerne tous les agents dans leurs activités professionnelles et leurs rapports avec l'autorité « employeur ».

En santé et sécurité, elle peut être mise en jeu en cas de non-respect du règlement intérieur et des consignes de sécurité, mais aussi, de façon plus générale, en cas de manquement vis-à-vis de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle d'autrui. Ainsi, un agresseur ou un harceleur peut, en complément des sanctions pénales, être la cible de sanctions disciplinaires pouvant aller au quatrième groupe.

**Responsabilité civile :**

Elle est celle du syndicat. Elle est engagée vis-à-vis de la victime éventuelle d'un dommage dont la cause est le plus souvent liée au fonctionnement défectueux du service constitutif d'une faute de service. Dans certains cas, c'est la responsabilité sans faute de l'administration qui pourra être engagée.

L'objet est ici la réparation du préjudice sous la forme principalement de versement d'indemnités ou de dommages et intérêts. Dans le cas de faute personnelle d'un agent, c'est ce dernier qui devra assumer les conséquences financières de la faute de service.

### **Responsabilité pénale :**

Elle sera engagée en cas de manquement aux dispositions législatives et réglementaires. Cette transgression plus ou moins grave, qualifiée d'infraction (crime, délit ou contravention), entraînera la répression de son auteur jugé et reconnu coupable par l'application d'une peine (sanction pénale d'amende, emprisonnement, confiscation, fermeture, publicité...).

En santé et sécurité, il s'agit principalement :

- Des règles de sécurité du Code du Travail qui touchent principalement les décideurs (autorités territoriales, directeurs d'établissements ou chefs de service, etc.).
- Des dispositions du Code Pénal qui visent, entre autres, les cas d'atteinte involontaire aux personnes et qui concernent tous les acteurs, agents comme décideurs.

## **Protection fonctionnelle**

L'autorité territoriale doit protéger l'agent qui, à raison de ses fonctions : est victime d'attaques sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée, est poursuivi par un tiers pour faute de service ou fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

Dans certains cas précis, elle est également tenue de protéger les ayants-droits de l'agent. Cette protection statutaire est appelée « protection fonctionnelle ». Elle doit être assurée par l'administration qui emploie ou qui employait l'agent à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire (articles L.134-1 à L. 134-12 du CGFP).

## Procédure

**Acte de violence (menace, acte d'intimidation, atteinte à l'intégrité physique)  
harcèlement moral / agissement sexiste / harcèlement sexuel / discrimination**

### Rappel relatif à la vie privée :

Chaque intervenant s'engage à respecter la plus stricte confidentialité quant aux situations exposées afin de protéger la dignité et la vie privée de chacun. En cas de divulgation de toute ou partie d'une situation auprès du public, l'agent s'expose à des sanctions disciplinaires.

Référents au sein d'ENERGIE Eure-et-Loir :

**Référent :** Jennifer ZARCO

**Référent adjoint :** Harold ETIENNE DIT MONTAUDOIN

### **1. Signalement d'agissement prohibé et saisine**

Tout agent pensant être victime ou témoin d'agissement prohibé (harcèlement, agissement sexiste, discrimination) doit saisir, par écrit, le service de recueil de signalement du Centre de Gestion de la FPT d'Eure-et-Loir (CDG28).

<b>Adresse postale :</b>	<i>Mission Recueil signalement CDG28, 9 rue Jean Perrin, 28600 Luisant</i>
<b>Courriel :</b>	<i>recueil.signalement@cdg28.fr</i>

Dans le cadre de sa saisine, l'agent victime ou témoin devra communiquer à minima les éléments suivants au CDG28 (cf. annexe n° 1) :

- son identité (Prénom, NOM, numéro de téléphone, adresse mail),
- sa collectivité et ses fonctions,
- sa qualité : victime ou témoin,
- une description des faits en évitant toute interprétation et jugement de valeur, et en précisant :
  - o date(s), lieu(x),
  - o les personnes impliquées [agresseur(s) présumé(s), témoin(s) présent(s),...],
  - o la nature des actes,
  - o la fréquence des événements (fait isolé ou répété),
- conséquences des faits déclarés (arrêts de travail, dépôt de plainte...),
- le cas échéant description des mesures déjà menées antérieurement par le témoin ou la victime présumée.

En toute circonstance, l'agent peut saisir directement le CDG28 aux coordonnées communiquées ci-dessus.

De même, il peut, s'il le souhaite en informer sa hiérarchie et/ou le référent et/ou le référent adjoint et/ou le service ressources humaines.

Aussi, dans le cadre de la rédaction de sa saisine auprès du CDG28, l'agent peut solliciter :

- le référent ou le référent adjoint,
- le service ressources humaines,
- sa hiérarchie,
- les représentants du personnel.

A la suite de la réception de l'alerte par le Centre de Gestion de la FPT d'Eure-et-Loir (CDG28), le référent ou le référent adjoint en informe la Direction Générale des Services (DGS) dans un délai de 2 jours maximum.

Si la Direction est impliquée dans la situation, le référent ou le référent adjoint peut contacter directement l'autorité territoriale. Si c'est le cas, c'est l'autorité territoriale qui remplace la direction dans le cadre de la mise en œuvre de la procédure (cf. points 2 et 3).

Dans les meilleurs délais, la Direction conviendra du lancement d'une enquête administrative afin d'auditionner les 2 parties. Le cas échéant, la Direction pourra se faire représenter par un référent qu'elle aura désignée.

Par ailleurs, en cas d'alerte jugée grave, la Direction se réserve la possibilité :

- de constituer un groupe d'audition.
- d'adapter le groupe d'audition en fonction de la gravité et de la complexité du dossier. Il pourra notamment réunir en plus d'un représentant de la Direction / autorité territoriale et des deux parties : un représentant du personnel siégeant au comité compétent en hygiène et sécurité, l'assistant de prévention, l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI)...

Il est précisé que cette démarche peut être réalisée en parallèle des recours réalisés auprès des tribunaux concernés.

De plus, en cas d'alerte jugée grave, des mesures conservatoires pourront être mises en place par l'Autorité Territoriale et la Direction afin d'assurer la sécurité des 2 parties.

En complément, la Direction peut également proposer un soutien psychologique aux personnes impactées par la démarche et/ou prévoir un rendez-vous avec le médecin du travail.

## **2. Phase de traitement**

2 actions peuvent être réalisées :

### **a. Enquête administrative par la Direction ou le référent désigné par la Direction :**

La Direction peut mettre en œuvre un entretien séparé avec :

- L'agent victime présumée d'agissement prohibé ;
- Le(s) agresseur(s) présumé(s) ;
- Le(s) témoin(s) direct(s) précisé(s) dans le dossier de l'agent.

Les auditions se déroulent uniquement avec la personne convoquée.

A l'issue de la démarche, la Direction ou le référent désigné par la Direction présente une synthèse aux différentes parties impliquées. En complément, ce dernier (référent ou Direction) peut décider, en accord avec l'Autorité Territoriale, de mettre en œuvre les démarches de prévention et/ou de sanction disciplinaire (cf. point 3).

### **b. Enquête administrative par le groupe d'audition**

Le groupe est présidé par l'Autorité Territoriale ou son représentant désigné.

Le destinataire des conclusions de l'enquête administrative est l'Autorité Territoriale et son représentant désigné.

La commission suit la procédure suivante :

- Audition séparée des personnes impliquées,
- Résolution du litige.

Les auditions se déroulent uniquement avec la personne convoquée.

Dans un 1<sup>er</sup> temps, la commission analyse et évalue les faits en procédant à une enquête auprès de toutes les personnes impliquées dont le témoignage est jugé utile. L'évaluation de la situation doit porter sur :

- Les manifestations du conflit,
- Les circonstances,
- Les preuves,
- Les conséquences sur les personnes.

Dans un 2<sup>nd</sup> temps, le groupe cherche à dégager les termes d'une résolution de conflit. La commission rend par écrit un avis concerté et propose des solutions de résolution du litige. Ce rapport est adressé au référent de l'enquête administrative.

Puis l'Autorité Territoriale, par le biais de la Direction, décide des mesures nécessaires sur la base des préconisations faites par le groupe et restitue la démarche par écrit auprès de l'ensemble des personnes impliquées dans le cadre de la procédure. Le cas échéant, cet écrit pourra faire l'objet d'une réunion.

### **3. Mesures de prévention et sanctions disciplinaires**

En fonction des constats, des mesures de prévention peuvent être mises en place à l'issue de la démarche :

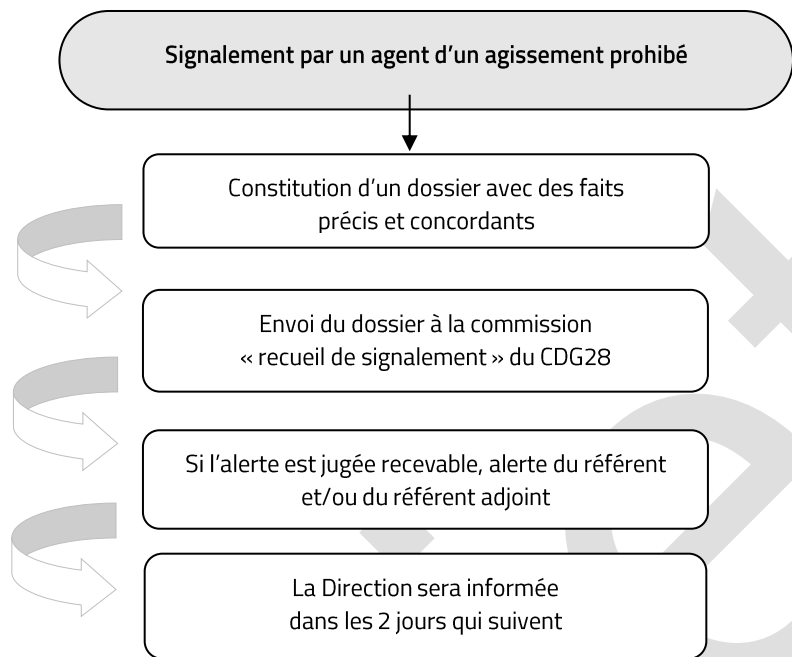
- Diagnostic organisationnel,
- Formation des agents,
- Soutien psychologique,
- ...

Dès lors que des faits constitutifs d'agissement prohibé sont établis, l'administration peut prendre les mesures nécessaires pour y mettre fin.

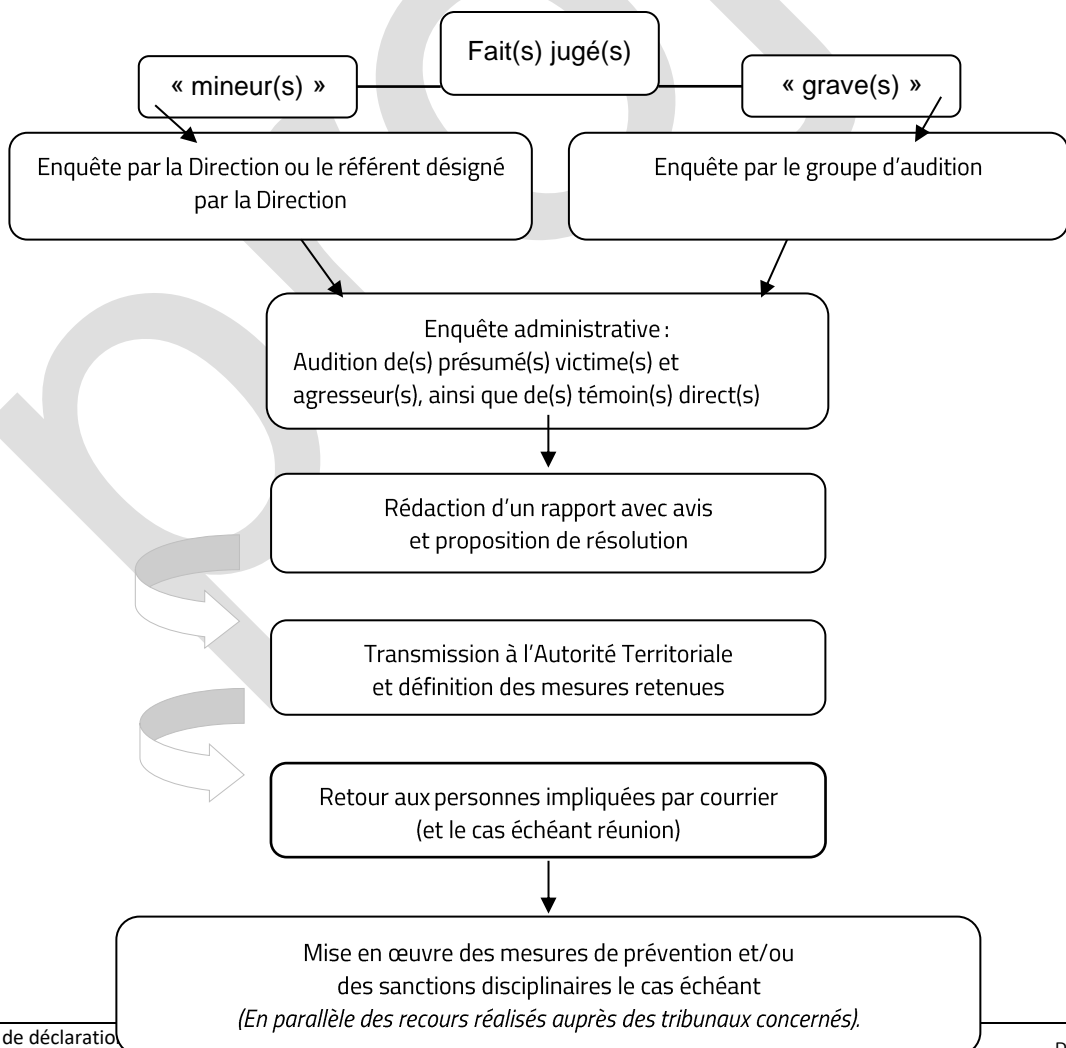
Les sanctions disciplinaires étant en relation directe avec une faute commise par l'agent, c'est donc à l'autorité territoriale d'apprécier le caractère fautif des faits. Elle choisit parmi les sanctions établies dans la fonction publique territoriale celle qu'elle estime le plus en rapport avec la gravité des faits reprochés.



#### 4. Procédure de mise en œuvre du protocole



#### Mise en œuvre de mesures conservatoires le cas échéant



## FORMULAIRE DE SIGNALEMENT

### VOS INFORMATIONS

Nom :  Prénom :   
Fonction :  Service :   
Téléphone :  Courriel :   
Collectivité/employeur :

### DESCRIPTIF DU SIGNALEMENT

✚  
Pour plus d'informations  
concernant votre demande  
d'intervention référez vous  
au mode d'emploi se trouvant  
en annexe 1.

J'agis en qualité de :  Victime des faits  
 Témoin des faits dont la victime est :  
M/Mme :

Le signalement concerne des faits de :  Violences  Harcèlement sexuel  
 Discrimination  Agissements sexistes  
 Harcèlement moral  Menaces et autres  
actes d'intimidation

L'auteur présumé des faits est :  Votre supérieur hiérarchique  
 Un collègue  
 Un élu :   
 Autre (précisez) :

Décrire le plus précisément possible les faits, en indiquant si possible, la date, l'heure et le lieu de chaque événement énoncé :

Préciser si les faits sont uniques ou répétés. S'ils se sont déjà produits auparavant, sous quelle forme et à quelle fréquence :

Lister les éléments de preuve dont vous disposez (témoignages, mail, courriers, etc.) et joindre une copie de ces éléments :

**AUTRES DÉMARCHES  
ACCOMPLIES**

Ces faits ont-ils déjà été signalés ?  Oui  Non

Si oui, auprès de qui et quand ?

La situation a-t-elle conduit à (cochez les mentions utiles) :

Arrêts de travail. Précisez les dates :

Déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle

Déposée le :

Dépot de plainte : déposé le :

auprès de :

Motif :

Mise en place de mesure (par votre employeur ou autre)

Décrire les mesures mises en place en précisant leur date ou période et leurs impacts :

**Merci de retourner votre demande complétée et signée à [recueil.signalement@cdg28.fr](mailto:recueil.signalement@cdg28.fr)**

À :

Date :

Signature :



*Imprime en noir et blanc*

Engagé dans une démarche éco-responsable, le Centre de gestion d'Eure-et-Loir met à votre disposition des formulaires interactifs en noir & blanc pour vous accompagner à limiter les impressions couleurs.

Centre de gestion  
de la fonction publique d'Eure-et-Loir  
9, rue Jean Perrin, 28600 Luitant  
[recueil.signalement@cdg28.fr](mailto:recueil.signalement@cdg28.fr)  
02 37 91 55 08