



---

## Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

*Réunion d'information*

*St Martin d'Abbat - 16 novembre 2023*

## LE CADRE JURIDIQUE

*L'aboutissement d'un processus engagé depuis 2013*

**2013**

**Protocole d'accord  
du 8 mars 2013**

relatif à l'égalité  
professionnelle entre  
les femmes et les  
hommes dans la  
fonction publique

**2014**

**Circulaire du 4  
mars 2014**

relative à la lutte  
contre le harcèlement  
dans la fonction  
publique

**2016**

**Circulaire du 22  
décembre 2016**

relative à la politique  
d'égalité  
professionnelle entre  
les femmes et les  
hommes dans la  
fonction publique

**2018**

**Circulaire du 9  
mars 2018**

relative à la lutte  
contre les violences  
sexuelles et sexistes  
dans la fonction  
publique

### Loi Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019

*2019 : Instauration d'un dispositif de signalement pour les 3 versants de la fonction publique*

### Décret n°2020-256 du 13 mars 2020

*2020 : décret d'application pour la territoriale : Obligation de mise en place du dispositif au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2020*



## LE CADRE JURIDIQUE

### *Les objectifs du dispositif*

- ▶ **Effectivité de la lutte** contre tout type de violences, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes au sein des entités publiques (agents et élus employeurs concernés)
- ▶ **Homogénéité de l'action** dans les 3 versants de la fonction publique, pour offrir des garanties identiques
- ▶ **Protection et accompagnement** des victimes
- ▶ **Sanction** des auteurs
- ▶ **Exemplarité** des employeurs publics

Le dispositif concerne à la fois les victimes présumées et les témoins.



## LE CADRE JURIDIQUE

*Les actes concernés par le dispositif*



**Violences verbales,  
physiques, sexistes et  
sexuelles**



**Harcèlement  
moral**



**Harcèlement  
sexuel**



**Atteintes à l'intégrité  
physique et psychique de  
la personne**



**Agissements  
sexistes**



**Actes de  
discrimination**

## LE CADRE JURIDIQUE

### *Les bénéficiaires du dispositif*

Tous les agents s'estimant **victimes ou témoins** :

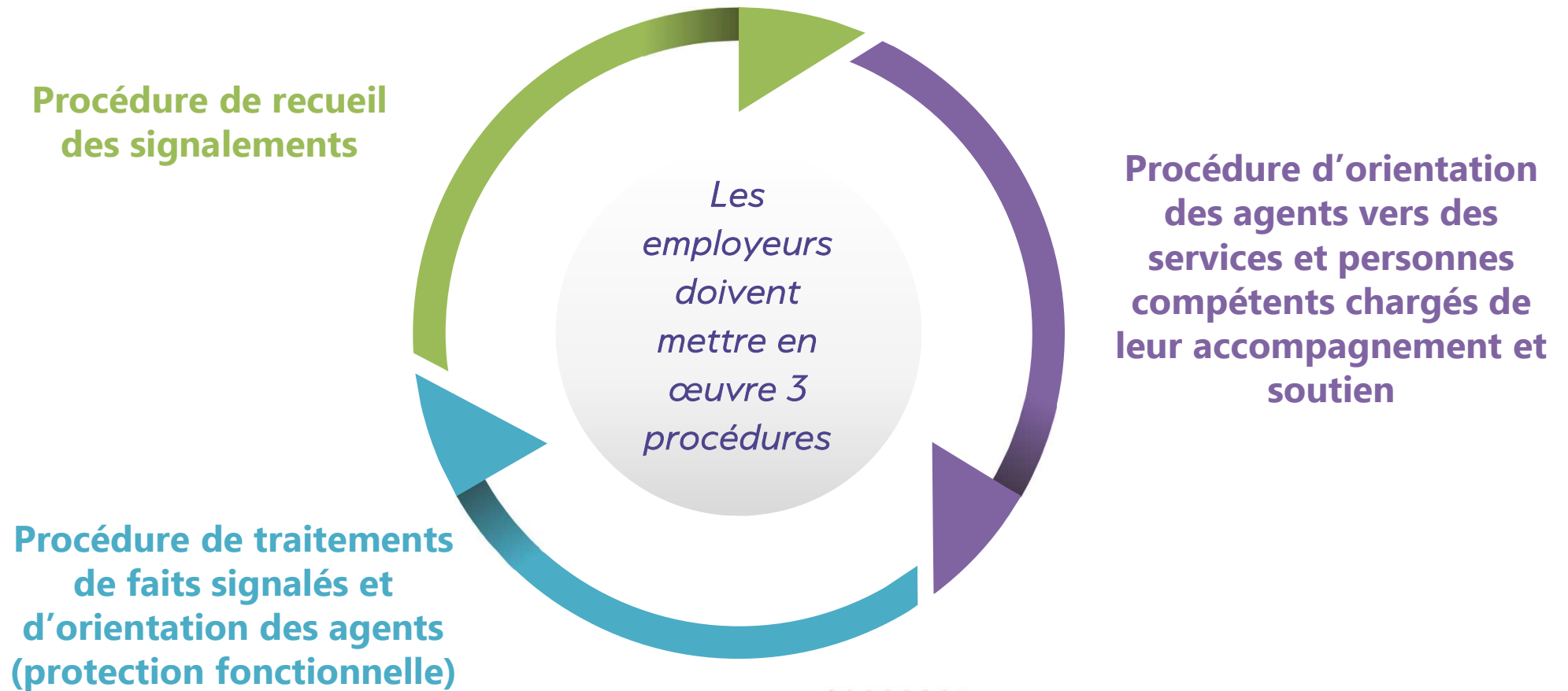
- ▶ Les personnels de l'établissement / collectivité concerné (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole, etc.)
- ▶ Les élèves ou étudiants en stage
- ▶ Les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de 6 mois
- ▶ Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois maximum

### PAS DE RELATION HIÉRARCHIQUE NÉCESSAIRE

L'auteur peut être un collègue, un formateur, un prestataire ou un usager.

Ce dispositif s'applique également aux actes de violence, de harcèlement ou d'agissements sexistes d'origine extraprofessionnelle détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre des violences conjugales

## LES OBLIGATIONS DE MISE EN ŒUVRE



## LES OBLIGATIONS DE MISE EN ŒUVRE

*La procédure de recueil des signalements*



### ORGANISATION DU RECUEIL DES SIGNALEMENTS



- ▶ Dispositif accessible à tous les agents
- ▶ Respect des principes de confidentialité, *d'anonymat* et de neutralité
- ▶ Expertise nécessaire pour analyser les signalements (juridique, psychologique)

### TRAÇABILITÉ DE L'ENSEMBLE DES SAISINES



- ▶ Accusé réception et réponse à apporter à chaque saisine
- ▶ Respect RGPD

### OBLIGATION D'INFORMATION



- ▶ Information de tous les agents sur l'existence du dispositif et sur les procédures
- ▶ Publication d'une décision instituant celui-ci



## LES OBLIGATIONS DE MISE EN ŒUVRE

*La procédure d'orientation et d'accompagnement*

### ORGANISATION DE L'ACCUEIL ET DU SOUTIEN



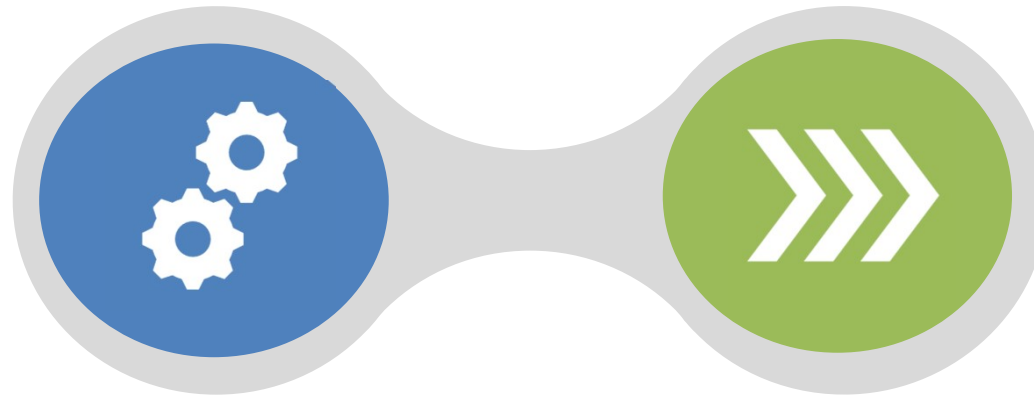
- ▶ Identification des dispositifs de prise en charge
- ▶ Identification des modalités d'accès à ces dispositifs

## LES OBLIGATIONS DE MISE EN ŒUVRE

*La procédure de traitements des faits signalés / la protection fonctionnelle*

### ORGANISATION DU TRAITEMENT DES FAITS SIGNALÉS ET DE LEUR SUIVI

### MISE EN PLACE D' ACTIONS / PROTECTION FONCTIONNELLE



- ▶ Transmission des signalements aux autorités compétentes / organisation du circuit de traitement
- ▶ Garantie de la stricte confidentialité des informations communiquées
- ▶ Vérification du traitement des signalements

- ▶ Mise en place d'actions pour traiter la situation : enquête administrative, procédure disciplinaire, médiation, etc.
- ▶ Protection de l'agent : protection fonctionnelle, déplacement de l'auteur de faits

# LE DISPOSITIF EXTERNALISÉ PROPOSÉ PAR LE CDG45

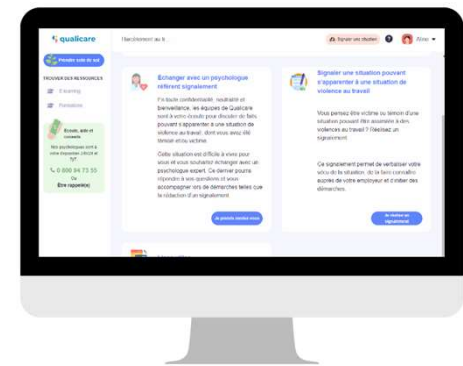
*Un dispositif externalisé pour le compte des collectivités et établissements publics du Loiret qui souhaitent y adhérer*

 qualisocial

 qualicare

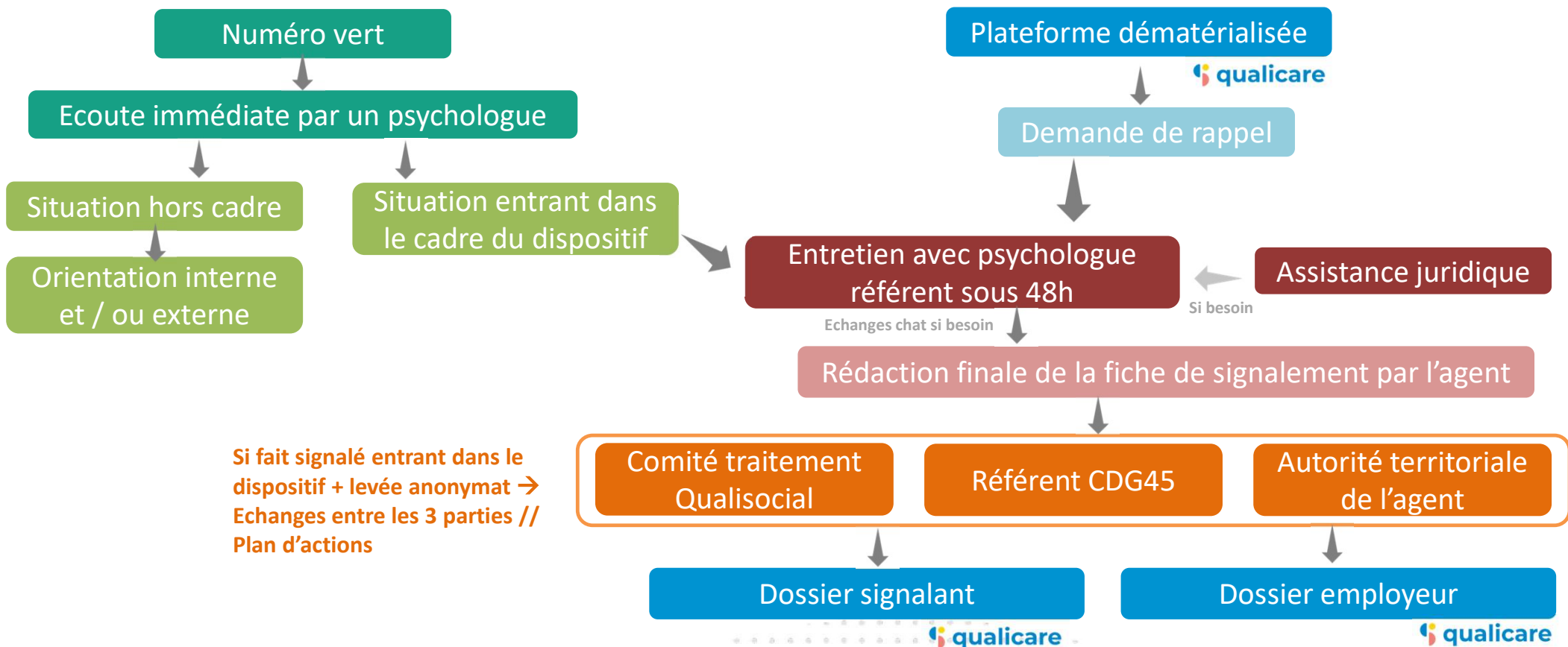
fournit un outil dématérialisé permettant aux agents d'effectuer leurs signalements et un suivi du traitement + Possibilité de suivre des E-Learning pour comprendre le harcèlement au travail

propose des prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations



# LE DISPOSITIF EXTERNALISÉ PROPOSÉ PAR LE CDG45

*Le process simplifié*

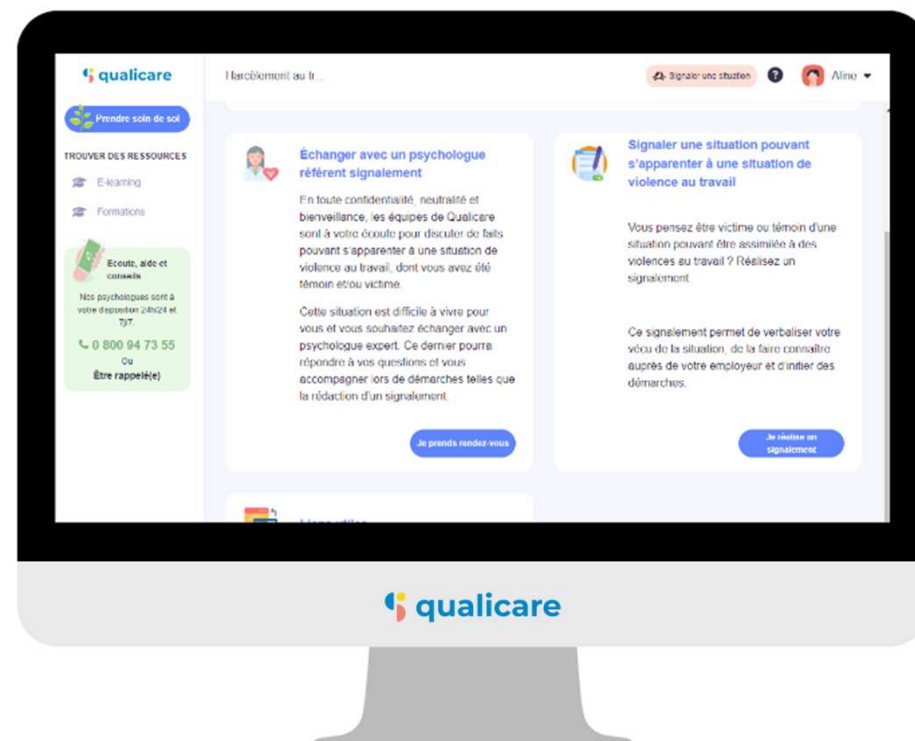


Si fait signalé entrant dans le dispositif + levée anonymat → Echanges entre les 3 parties // Plan d'actions

## LE DISPOSITIF EXTERNALISÉ PROPOSÉ PAR LE CDG45

*La plateforme dématérialisée permet aux agents de :*

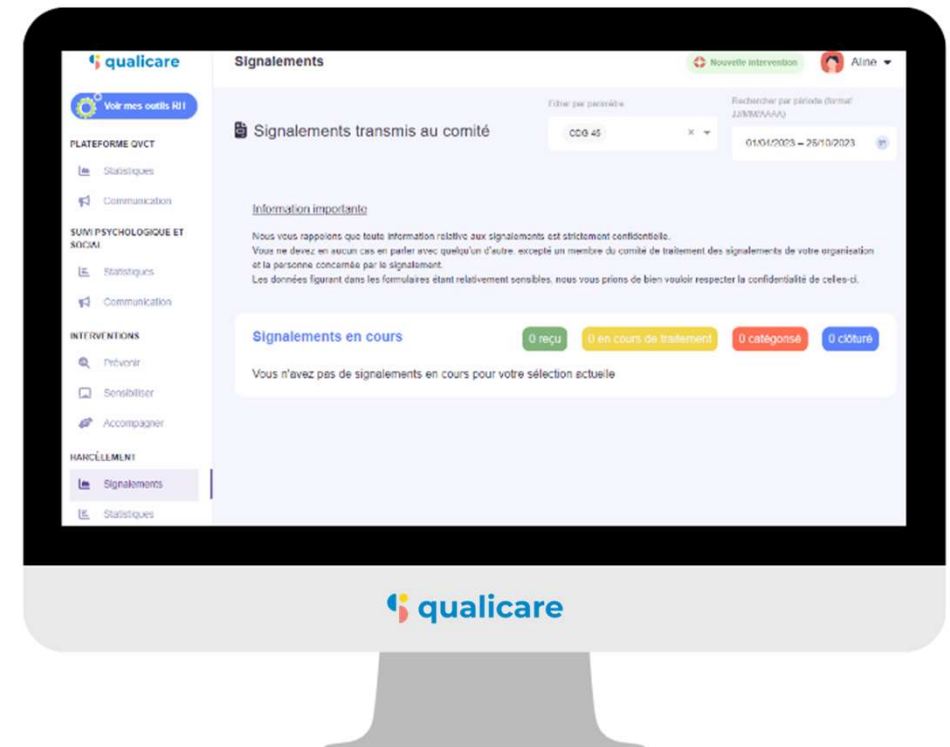
- ▶ **Effectuer un signalement** de manière anonyme 24h/24 et 7j/7 soit :
  - en se connectant à une plateforme internet sécurisée : Qualicare
  - en appelant un numéro vert
- ▶ **Echanger avec le comité de traitement** (psychologues, juristes) de manière anonyme et confidentielle via messagerie
- ▶ **Solliciter un échange téléphonique avec un psychologue**
- ▶ **Être informé du plan d'actions convenu**
- ▶ **Suivre un E-learning** pour comprendre le harcèlement au travail



## LE DISPOSITIF EXTERNALISÉ PROPOSÉ PAR LE CDG45

*La plateforme dématérialisée permet aux employeurs de :*

- ▶ **Suivre le traitement** des faits signalés
- ▶ **Avoir une traçabilité des échanges** (si signalement recevable et levée anonymat de l'agent)
- ▶ **Avoir le compte-rendu de l'échange avec l'employeur incluant le plan d'actions** et les préconisations complémentaires
- ▶ **Suivre un E-learning** pour comprendre le harcèlement au travail
- ▶ **Disposer d'outils de communication**



## LE DISPOSITIF EXTERNALISÉ PROPOSÉ PAR LE CDG45

*Les dossiers de préconisations remis par Qualisocial :*

### Dossier employeur



- ▶ Formulaire de signalement (incluant levée d'anonymat)
- ▶ Compte-rendu de l'échange tri-partite incluant le plan d'actions et les préconisations complémentaires
- ▶ Historique de la messagerie (échanges entre le signalant et les référents Qualisocial et référent collectivité)

### Dossier signalant



- ▶ Formulaire de signalement (incluant levée d'anonymat)
- ▶ Compte-rendu de l'échange tri-partite incluant le plan d'actions convenu
- ▶ Information sur ses droits
- ▶ Orientation vers les structures et professionnels compétents



***L'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour agir***

## LE DISPOSITIF EXTERNALISÉ PROPOSÉ PAR LE CDG45

### *Plan d'actions et préconisations*

Au vu des faits signalés, le traitement pourra prendre plusieurs formes :

- ▶ Accompagnement psychologique
- ▶ Accompagnement juridique
- ▶ Enquête administrative
- ▶ Médiation
- ▶ Groupe de paroles
- ▶ Mise en place de la protection fonctionnelle
- ▶ Engagement d'une procédure disciplinaire



***L'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour agir***



## LE DISPOSITIF EXTERNALISÉ PROPOSÉ PAR LE CDG45

### *Modalités d'adhésion au dispositif*

#### Convention avec le CDG45

Base forfaitaire annuelle en fonction de l'effectif facturée par le CDG45

- ▶ Accès à la plateforme
- ▶ Accès au numéro vert
- ▶ Analyse de la recevabilité
- ▶ Qualification des faits
- ▶ Proposition d'un plan d'actions le cas échéant

Des prestations d'accompagnement proposées par le plan d'actions facturées par Qualisocial

- ▶ Accompagnement psychologique
- ▶ Accompagnement juridique
- ▶ Enquête administrative
- ▶ Médiation
- ▶ Groupe de paroles

## BESOIN D'INFORMATIONS ?



**Contactez le pôle santé  
prévention conseil !**



02-38-75-85-22



info.signalement@cdg45.fr