

PRESENTATION

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Préambule

La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce le dialogue social et l'exemplarité des administrations en matière de déontologie et d'égalité professionnelle. Elle impose aux employeurs publics la mise en place d'un dispositif de signalement pour tous les actes de violence, de harcèlements et d'agissements sexistes. Ce dispositif est complémentaire aux autres moyens d'alerte à disposition des agents. Il s'inscrit dans le cadre des obligations qui s'imposent aux employeurs de préserver la santé et l'intégrité de leurs agents.

L'article L.452-43 du Code de la fonction publique prévoit que les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale mettent en place pour le compte des collectivités territoriales et les établissements publics qui en font la demande, ce dispositif de signalement. Le Centre de Gestion de l'Aube en tant que tiers de confiance a donc souhaité mettre à disposition de ses collectivités adhérentes, une cellule composée d'écouter destinée à recueillir les signalements et à orienter leurs auteurs, agents publics, qu'ils soient victimes ou témoins. Il est précisé que la cellule n'a vocation ni à vérifier la véracité des faits, ni à procéder aux enquêtes administratives.

La procédure exposée ci –après permettra de garantir la confidentialité de la démarche et la neutralité du Centre de Gestion dans le respect du RGPD.

Contenu du dispositif (article 1er du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020)

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes comporte 3 procédures essentielles :

1. Le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2. L'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 ;
3. L'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.

Lexique :

- Signalant : personne victime ou témoin d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes ;
- Recueil de signalements : registre des signalements recueillis ;
- Services et professionnels compétents : association d'aide aux victimes, professionnels de santé, ... ;
- Autorités compétentes : services de police, gendarmerie, procureur de la République ;
- Acte et agissement : l'acte est une action considérée dans son effet - l'agissement est un comportement douteux, malhonnête, critiquable.

LES NOTIONS CLES

Les violences

De manière générale, les violences se caractérisent par « un 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*).

- **Les violences physiques** : elles portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu telles que des coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime ou encore des gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.
- **Les violences verbales** : ce sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Ils sont tenus sur le ton de l'humour qui blessent ou stigmatisent, ils peuvent également être vécus par les agents en cause comme des violences verbales.
- **Les violences sexistes et sexuelles** : elles sont des atteintes à l'intégrité physique et morale des personnes et portées en raison de leur genre ou de leur sexualité. Elles peuvent se manifester de différentes façons et selon des degrés de gravité différents, pouvant aller d'actes a priori anodins, tels qu'une attitude irrespectueuse ou moqueuse, des propos blessants ou injurieux, aux actes les plus graves tels que des discriminations ou des agressions, entraînant des sanctions plus sévères.
- **Les agissements sexistes** : c'est un ensemble d'attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes liés au sexe et au genre, directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe. Ils ont pour effet de dévaloriser, d'inférioriser les victimes, de façon volontaire ou non.

Le harcèlement

- **Le harcèlement sexuel** : il se caractérise par des comportements ou des propos à connotation sexuelle ou des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles. Ils ont pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ainsi qu'à sa santé physique et mentale.
- **Le harcèlement moral** : il se caractérise par des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail. Ces agissements entraînent une dégradation des conditions de travail pouvant porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale et peuvent compromettre l'avenir professionnel de l'agent.
- **Les discriminations** : elles se caractérisent par 3 éléments cumulatifs :
 - un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre,
 - fondé sur au moins un critère prohibé par la loi (apparence physique – âge - état de santé - appartenance ou non à une prétendue race, à une nation – sexe - situation familiale – handicap - ...)
 - dans un domaine déterminé par la loi tel que l'emploi (rémunération - avantages sociaux - accès aux biens et services publics - ...).

Les menaces ou tout autre acte d'intimidation

Il s'agit d'un signe qui laisse prévoir un acte dangereux et nuisible : une parole ou tout autre acte exprimant le projet de son auteur de faire du mal à une autre personne ou d'endommager un bien.

I. Communication sur l'existence de ce dispositif

Chaque employeur est tenu d'informer les agents de l'existence de ce dispositif et des procédures de saisine. L'employeur doit donc procéder, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information de tous les agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures prévues et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

A cette fin, **un kit de communication** (annexe 1) sera transmis par voie dématérialisée aux employeurs comprenant affiches, flyers, formulaire de saisine vierge destiné à informer les agents de l'existence de ce dispositif.

Des réunions thématiques seront également proposées périodiquement avec la participation éventuelle de professionnels ou acteurs locaux.

II. Saisine de la cellule de signalement

Toute victime ou témoin de tels agissements pourra adresser son signalement via **le formulaire de signalement** (annexe 2). Il devra être adressé par voie postale au Centre de Gestion de l'Aube. Celui-ci comporte et cadre l'exposé des faits et est accompagné de toute information et documents pouvant étayer le signalement.

Le signalant est informé qu'une saisine anonyme (formulaire de signalement anonyme) sera classée sans être traitée et détruite dans un délai de 24 mois.

Afin de garantir la confidentialité, l'ensemble du dossier sera adressé sous double enveloppe cachetée. La première contenant le formulaire de signalement accompagné des pièces complémentaires sous la mention « dispositif de signalement – Confidentiel ». La seconde adressée au Centre de Gestion d l'Aube :

« DISPOSITIF DE SIGNALEMENT – CONFIDENTIEL »

Centre de Gestion de la FPT de l'Aube
BP 40085 – SAINTE SAVINE
10602 LA CHAPELLE SAINT LUC CEDEX

Afin de garantir le respect des personnes, tant les victimes présumées que les auteurs présumés des actes et des agissements signalés, ce dispositif de signalement mis en place doit assurer :

- **la confidentialité des données recueillies** en application de l'article L.121-6 et L.121-7 du Code général de la fonction publique,
- **la sécurisation** des données recueillies,
- **la neutralité** vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes,
- **l'impartialité et l'indépendance** des dispositifs de signalement et de traitement,
- **le traitement dans un délai restreint** des signalements.

III. Procédure de recueil des signalements

Pour les formulaires de signalement non anonymes retournés, un accusé réception sera envoyé par principe sous 10 jours ouvrés prioritairement par voie électronique ou à défaut par voie postale aux coordonnées personnelles indiquées sur le formulaire reçu.

Il sera alors indiqué la possibilité d'un premier contact téléphonique (aux coordonnées personnelles indiquées sur le formulaire) pour fixer les modalités de suivi : au choix du signalant, il sera proposé un rendez-vous physique ou téléphonique ou à la demande expresse de l'agent un échange par mail accessible uniquement des écoutants. Les rendez-vous physiques se tiendront prioritairement au Centre de Gestion.

La cellule d'écoute effectuera une retranscription objective et fidèle des faits cadrée par [la fiche de suivi et de retranscription](#) (annexe 3).

IV. Procédure d'orientation auprès des services et professionnels compétents chargés de l'accompagnement et du soutien

L'écoutant n'ayant pas vocation à remettre en cause les actes générateurs du signalement, il orientera la victime présumée ou le témoin vers [les acteurs compétents](#) (annexe 4) et lui remettra des modèles de documents permettant de faciliter la démarche auprès des autorités compétentes.

Si cela s'avère nécessaire, la situation pourra être examinée par la cellule de signalement afin d'orienter la victime vers les professionnels compétents pour son suivi.

V. Procédure d'orientation vers les autorités compétentes pour assurer le traitement des faits signalés

Une démarche sera engagée auprès de l'employeur si, et seulement si, le signalant a donné son autorisation expresse.

En cas d'absence d'autorisation l'employeur n'aura aucune communication de la part du Centre de Gestion.

En cas d'autorisation de transmission à l'employeur par le signalant, l'employeur sera invité à mettre en place les mesures de protection suivantes :

- **Protection fonctionnelle** : mesures de protection et d'assistance due par l'administration à son agent afin de le protéger et de l'assister s'il fait l'objet d'attaques dans le cadre de ses fonctions ou en raison de ses fonctions ;
- **Suspension de fonctions** : mesure conservatoire et provisoire qui permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction à son encontre, d'écarter l'agent du service, s'il a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun ;
- **Procédure d'alerte** : procédure permettant à la hiérarchie d'être informée de la situation ;
- **Droit de retrait** : possibilité offerte à tout agent de quitter son poste de travail avec un motif raisonnable de penser qu'il se trouve exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé et/ou il est constaté une défectuosité dans les systèmes de protection.

Suivant la gravité des faits signalés et à discrétion de l'écoutant, celui-ci pourra lui-même saisir les autorités compétentes.

VI. Information du Comité social territorial (CST)

Selon un principe d'anonymisation reconnu valide, un bilan annuel sera présenté chaque année en CST.

VII. Protection des données personnelles

1. Responsabilité des traitements de données à caractère personnel

Le Centre de gestion et l'employeur mandant sont co-responsables de traitement : l'employeur sur la finalité et les moyens liés à la mise en place des mesures de protection, le Centre de Gestion sur les moyens limités au mandat de traitement du périmètre du signalement.

Cette co-responsabilité sera formalisée par une lettre de mission. Elle reprendra les modalités d'information des agents, les responsabilités et obligations des parties, l'exercice et l'exonération d'exercice de droit, différents cas de figure potentiellement rencontrés seront exposés.

2. Base légale : respect d'une obligation légale incombant à l'organisme, imposant la mise en œuvre d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

- L'article 80 de loi du 6 août 2019 relatif au dispositif de signalement
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 qui oblige les employeurs publics à mettre en place un dispositif de signalement
- L'article L.452-43 du Code général de la fonction publique prévoit que les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale mettent en place pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande ce dispositif de signalement.

3. Analyse d'Impact pour la Protection des Données (AIPD) préalable obligatoire

Le dispositif de signalement peut rentrer dans un cadre lié au traitement des infractions et d'éventuelles procédures disciplinaires, il fait partie de la liste des traitements de données personnelles qui font l'objet d'une Analyse d'Impact pour la Protection des Données (AIPD) préalable obligatoire.

Celle-ci est en cours de réalisation et devra être validée avant la mise en œuvre du dispositif.

4. Données personnelles concernées :

- identité, fonctions et coordonnées du signalant ;
- identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet du signalement ;
- identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement du signalement ;
- faits signalés ;
- éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- comptes rendus des opérations de vérification ;
- suites données au signalement.

Le traitement de données de catégorie particulière et de données d'infraction :

Dans le cadre de la procédure de recueil des signalements, des données personnelles dites de catégorie particulière sont susceptibles d'être collectées, ces données appellent à une vigilance renforcée.

D'une part, les données qui révèlent l'origine ethnique ou prétendument raciale, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale d'une personne, des données génétiques, des données biométriques, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne, bénéficient d'une protection particulière et ne peuvent être traitées que moyennant le respect de conditions spécifiques figurant à l'article 9 du RGPD et aux articles 6 et 44 de la loi informatique et liberté.

Dans le cadre d'un dispositif de signalement, ces données peuvent être traitées dès lors que le traitement est nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice, conformément à l'article 9-2-f) du RGPD.

D'autre part, les données relatives aux infractions, condamnations et mesures de sûreté concernant des personnes physiques ne peuvent être collectées et traitées que dans des conditions strictement définies à l'article 10 du RGPD et à l'article 46 de la loi informatique et liberté (LIL).

Dans le cadre du présent traitement, la collecte de ces données peut être autorisée :

- par des dispositions spécifiques du droit national (par exemple, articles 8 ou 17 de la loi « Sapin 2 », etc.) ;
- ou pour permettre au responsable de traitement « *de préparer et, le cas échéant, d'exercer et de suivre une action en justice en tant que victime, mise en cause, ou pour le compte de ceux-ci* », conformément à l'article 46-3° de la LIL.

Le traitement de l'identité de l'auteur d'un signalement :

Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes peut imposer ou proposer que l'auteur du signalement s'identifie.

Si l'émetteur doit s'identifier, son identité est traitée de façon confidentielle par l'organisation ou les personnes chargées de la gestion des signalements.

5. Destinataires des informations

Les habilitations d'accès doivent être documentées, et les accès aux différents traitements doivent faire l'objet de mesures de traçabilité.

Seules les personnes habilitées au titre de leurs missions ou de leurs fonctions, doivent pouvoir accéder aux données à caractère personnel traitées. **Une charte de confidentialité et un code de conduite devront être signés par les intervenants de la cellule d'écoute.**

Le RGPD définit les destinataires comme « *tout organisme qui reçoit la communication des données* ». Certaines dispositions légales ou réglementaires encadrent strictement la communication d'informations. Ainsi, **les éléments de nature à identifier l'émetteur du signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de la personne.** De même, **les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé du signalement.**

6. Durées de conservation

Conformément à l'article 5-1-e) du RGPD, les données à caractère personnel ne doivent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes que le temps strictement nécessaire à la réalisation des finalités poursuivies. C'est donc au regard de la finalité que la durée de conservation sera déterminée.

Au regard des finalités pouvant justifier la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, et sauf disposition légale ou réglementaire contraire :

- Les données relatives à un signalement considéré par le responsable du traitement comme **n'entrant pas dans le champ du dispositif**, sont détruites sans délai ou anonymisées à des fins statistiques ciblées ;
- Les données relatives à **un signalement considéré anonyme et entrant dans le champ du dispositif** sont détruites ou anonymisées à des fins statistiques ciblées par l'organisation chargée de la gestion des alertes, dans un délai de **deux ans** à compter de la clôture des opérations de vérification ;
- **Lorsqu'aucune suite n'est donnée à un signalement rentrant dans le champ du dispositif**, les données relatives à ce signalement sont détruites ou anonymisées à des fins statistiques ciblées par l'organisation chargée de la gestion des alertes, dans un délai de **six ans** à compter de la clôture des opérations de vérification ;
- **Lorsqu'une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée** à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte peuvent être conservées par l'organisation chargée de la gestion des alertes **six ans** à compter de la fin de l'année civile en cours à des fins statistiques permettant l'observation du dispositif.

À l'exception des cas où aucune suite n'est donnée à l'alerte, le responsable de traitement peut conserver les données collectées sous forme d'archives intermédiaires aux fins d'assurer la protection de la cellule de signalement ou de permettre la constatation des infractions continues. Cette durée de conservation doit être strictement limitée aux finalités poursuivies, déterminée à l'avance et portée à la connaissance des personnes concernées. Les données peuvent être conservées plus longtemps, en archivage intermédiaire, si le responsable du traitement en a l'obligation légale.

La réglementation relative à la protection des données à caractère personnel ne s'applique pas, notamment en ce qui concerne les durées de conservation, aux données anonymes, c'est-à-dire celles qui ne peuvent plus être mises en relation avec une ou des personnes physiques identifiées ou identifiables, le responsable du traitement peut conserver sans limitation de durée les données anonymisées. Dans ce cas, l'organisme concerné doit garantir le caractère anonymisé des données de façon pérenne.

7. Droits des personnes

Les personnes concernées disposent des droits suivants, qu'ils exercent dans les conditions prévues par le RGPD (voir la rubrique qui s'intitule « respecter les droits des personnes » sur le site de la CNIL) :

Droit d'opposition : Conformément à l'article 21 du RGPD, le droit d'opposition ne peut être exercé pour les traitements nécessaires au respect d'une obligation légale à laquelle est soumis le responsable du traitement.

Droit d'accès : Vous disposez du droit d'accéder et d'obtenir une copie des données personnelles vous concernant exclusivement.

Droit de rectification et d'effacement : Vous pouvez demander à rectifier ou effacer vos données personnelles factuelles dans la mesure où l'exactitude matérielle peut être vérifiée par la cellule de signalement et ce, sans que soient effacées ou remplacées les données, même erronées, collectées initialement.

Il est à noter que les droits sont à apprécier selon la nature de la demande, l'étape de la procédure et votre qualité dans le signalement (victime ou témoin).

VIII. Résumé des annexes

	Description	Destinataire
Information générale sur le dispositif	Présentation+ annexes 1, 2,3, 4 et 5)	Employeurs
Annexe 1	Kit de communication (affiches, flyers, formulaire de signalement vierge, guide DGAFP)	Employeurs Signalants
Annexe 2	Procédure et formulaire dédié au signalement	Signalants (victime présumée ou témoin)
Annexe 3	Fiche de retranscription et de suivi du signalement	Cellule d'écoute Signalant Employeur sous réserve d'autorisation du signalant
Annexe 4	Liste des acteurs compétents pour l'accompagnement de la victime présumée	Victime présumée
Annexe 5	Démarches auprès des autorités compétentes (à venir)	Victime présumée

SIGNALEMENT - KIT DE COMMUNICATION

VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN DE CES ACTES ?

**DISCRIMINATION
AGISSEMENTS
SEXISTES
VIOLENCE
HARCÈLEMENT
SEXUEL OU MORAL**

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Agents publics, renseignez-vous auprès de vos référents
signalement@cdg10.fr - www.cdg10.fr



Affiche CDG 10

VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN DE CES ACTES ?

**DISCRIMINATION
AGISSEMENTS
SEXISTES
VIOLENCE
HARCÈLEMENT
SEXUEL OU MORAL**

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Pourquoi un dispositif de signalement sur les actes de violence, de harcèlement, de discrimination ou d'agissements sexistes ?

L'empresse public a une obligation de protection et de prévention de la santé physique et psychologique des personnes et de leur sécurité. Il a pour objet de leur offrir les conditions de travail et de leur permettre un accès à des services de qualité, de lutter contre la discrimination, le harcèlement et tous les faits d'agissements sexistes.

Un dispositif de signalement de ces actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a pour finalité d'être, dans les meilleurs délais et d'être au service des victimes et des personnes à professionnaliser, accompagner et protéger.

Qui peut faire un signalement ?

Un signalement peut être déposé par tout agent, qu'il soit victime ou témoin d'un acte de violence, de discrimination ou d'agissements sexistes, ou par un collègue de travail qui a connaissance de ces faits.

Comment déposer un signalement ?

Le formulaire de signalement est accessible en ligne sur le site du CDG10 ou auprès de vos référents.

Le formulaire, complété des faits et accompagné de toute information et tous documents pouvant étayer le signalement, sera analysé par vos unités de traitement des faits, sous la responsabilité de vos référents.

Qui est destinataire du signalement ?

Une cellule dédiée, composée d'un homme et d'une femme, agréée par le CDG10, sera chargée de coordonner, accompagner et protéger les victimes et les personnes à professionnaliser.

Que se passe-t-il après le signalement ?

Si la requête est recevable, le CDG10 a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la victime et assurer son accès à des services de qualité, de lutter contre la discrimination, le harcèlement et tous les faits d'agissements sexistes.

La cellule dédiée effectue une réévaluation objective et précise des faits constatés par le biais de la prise en compte de renseignements complémentaires et de la mise en œuvre de mesures de protection, de soutien et d'accompagnement.

Le signalement est-il anonyme ?

L'auteur du signalement est informé des situations difficiles qu'il peut rencontrer et peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Les données relatives aux informations contenues dans le formulaire de signalement sont classées par le CDG10 en fonction de leur caractère sensible et peuvent être communiquées à des personnes habilitées à cet effet.

Coordonnées du dispositif de signalement :
CDG10 - 10 rue de la République - 91000 Evry
01 69 00 00 00 - 01 69 00 00 01
signalement@cdg10.fr






Flyer

Annexe 2

SIGNALEMENT PROCEDURE

DES ACTES DE VIOLENCE, HARCELÈMENT, DISCRIMINATION ET AGISSEMENTS SEXISTES

À quoi sert ce formulaire ?

Il a pour but de recueillir et de formaliser le signalement d'un agent public s'estimant victime ou témoin d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

Il n'a pas vocation ni à établir ou qualifier une situation, ni à être utilisé à des fins statistiques sans avoir fait l'objet d'une anonymisation stricte auparavant.

Il est à noter que l'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions ou des poursuites mais, à l'inverse, l'utilisation de bonne foi n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire, quand bien même les faits s'avèreraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune poursuite.

Qui peut l'utiliser ?

Cette fiche peut être renseignée par tout agent s'estimant victime ou témoin de tels actes.

Le signalement est-il anonyme ?

Le signalement n'est pas anonyme mais la stricte confidentialité est garantie à l'auteur du signalement, aux témoins, et aux personnes mises en cause.

L'objectif est de traiter les situations difficiles et de prévenir leur récurrence, ce qui n'est possible qu'en analysant ces situations de travail qui doivent donc se rattacher explicitement à un service et parfois à des fonctions ou des personnes.

Qui en est destinataire ?

Ce document est destiné au seul « Référent signalement » qui est un professionnel formé aux questions relevant des actes de violence, harcèlement, discrimination ou d'agissements sexistes.

Les éventuels destinataires des informations contenues dans les fiches de signalement sont couverts par le secret professionnel ou par une obligation de discrétion. Les données individuelles figurant dans une fiche de signalement ne sont consignées ni dans le dossier administratif de l'agent ni dans son dossier médical en santé au travail.

Que se passe-t-il après le signalement ?

Le « Référent signalement » va tout d'abord accusé réception de votre signalement par principe sous 10 jours ouvrés par voie électronique ou à défaut par voie postale à l'adresse personnelle indiquée sur le formulaire. Après l'analyse de la situation, le « Référent signalement » prendra contact dans les conditions définies avec vous afin de recueillir des informations complémentaires et vous orienter vers les acteurs chargés de votre soutien et de votre accompagnement. Enfin, il vous orientera vers les autorités chargées de prendre toute mesure de protection.

Formulaire CDG 10 Signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes Page 15

Procédure et formulaire à destination des signalants (Annexe 2)

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Direction générale de l'Administration et de la fonction publique

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

Guide des outils statutaires et disciplinaires

Novembre 2022

Guide de la DGAFP – Nov. 2022

SIGNALEMENT - PROCEDURE

DES ACTES DE VIOLENCE, HARCÈLEMENT, DISCRIMINATION ET AGISSEMENTS SEXISTES

À quoi sert ce formulaire ?

Il a pour but de recueillir et de formaliser le signalement d'un agent public s'estimant victime ou témoin d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

Il n'a pas vocation ni à établir ou qualifier une situation, ni à être utilisé à des fins statistiques sans avoir fait l'objet d'une anonymisation stricte auparavant.

Il est à noter que l'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions ou des poursuites mais, à l'inverse, l'utilisation de bonne foi n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire, quand bien même les faits s'avèreraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune poursuite.

Qui peut l'utiliser ?

Cette fiche peut être renseignée par tout agent s'estimant victime ou témoin de tels actes.

Le signalement est-il anonyme ?

Le signalement n'est pas anonyme mais la stricte confidentialité est garantie à l'auteur du signalement, aux témoins, et aux personnes mises en cause.

L'objectif est de traiter les situations difficiles et de prévenir leur récurrence, ce qui n'est possible qu'en analysant ces situations de travail qui doivent donc se rattacher explicitement à un service et parfois à des fonctions ou des personnes.

Qui en est destinataire ?

Ce document est destiné au seul « Référent signalement » qui est un professionnel formé aux questions relevant des actes de violence, harcèlement, discrimination ou d'agissements sexistes.

Les éventuels destinataires des informations contenues dans les fiches de signalement sont couverts par le secret professionnel ou par une obligation de discrétion. Les données individuelles figurant dans une fiche de signalement ne sont consignées ni dans le dossier administratif de l'agent ni dans son dossier médical en santé au travail.

Que se passe-t-il après le signalement ?

Le « Référent signalement » va tout d'abord accuser réception de votre signalement par principe sous 10 jours ouvrés par voie électronique ou à défaut par voie postale à l'adresse personnelle indiquée sur le formulaire. Après l'analyse de la situation, le « Référent signalement » prendra contact dans les conditions définies avec vous afin de recueillir des informations complémentaires et vous orienter vers les acteurs chargés de votre soutien et de votre accompagnement. Enfin, il vous orientera vers les autorités chargées de prendre toute mesure de protection.

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social territorial (CST) pourra être informée immédiatement de certaines situations. Dans les autres cas, elle sera informée périodiquement des situations signalées et des mesures de prévention mises en œuvre et/ou envisagées.

En cas de preuves suffisamment étayées pour présumer de la constitution d'un crime ou d'un délit le Procureur de la République devra en être avisé en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

Comment adresser le formulaire au référent signalement ?

La saisine doit être opérée exclusivement par voie de courrier postal sous double enveloppe.

Tous les éléments de la saisine doivent être insérés dans une enveloppe fermée (enveloppe intérieure) insérée dans une seconde enveloppe adressée au Centre de Gestion (enveloppe extérieure).

- Sur l'**enveloppe intérieure** figurera exclusivement la mention suivante :
« CONFIDENTIEL
SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, HARCÈLEMENT,
DISCRIMINATION ET AGISSEMENTS SEXISTES
Effectué le (date de l'envoi) ».
- Sur l'**enveloppe extérieure** figurera uniquement l'adresse d'expédition :
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Aube
BP 40085 Sainte-Savine
10602 LA CHAPELLE SAINT LUC CEDEX.

ETAPES DE LA PROCEDURE



SIGNALEMENT - FORMULAIRE

DES ACTES DE VIOLENCE, HARCÈLEMENT, DISCRIMINATION ET AGISSEMENTS SEXISTES

à compléter par le signalant (victime présumée ou témoin)

Identification de l'auteur du signalement

** Ces informations doivent impérativement être renseignées. A défaut, le signalement ne pourra donner lieu à aucune suite à fin d'orientation et d'accompagnement.*

*J'agis en ma qualité de : victime des faits témoin des faits

*Je souhaite que l'employeur soit informé de ce signalement (à défaut de choix, NON sera considéré)

OUI NON

*Nom :

*Prénom :

Service :

Fonction :

*Adresse mail personnelle (1) :@.....

*Téléphone personnel (1) :/...../...../...../.....

Horaires pour me contacter en toute confidentialité :

(1) Il est essentiel que nous puissions vous contacter à vos coordonnées personnelles afin de préciser et étayer les faits en garantissant la confidentialité du signalement et de nos échanges. A défaut, et selon votre choix, merci d'indiquer vos coordonnées professionnelles en rayant distinctement le mot personnel(le).

*Description des faits subits ou constatés

Le présent signalement concerne des faits de (cocher la ou les cases qui correspondent le mieux aux faits) :

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Violence physique | <input type="checkbox"/> Violence verbale |
| <input type="checkbox"/> Discrimination | <input type="checkbox"/> Harcèlement moral |
| <input type="checkbox"/> Agissements sexistes | <input type="checkbox"/> Harcèlement sexuel |
| <input type="checkbox"/> Autre acte d'intimidation | <input type="checkbox"/> Menaces |

Sur papier libre, vous préciserez le lieu, la date, le contexte, la nature des agissements, si une arme a été utilisée, les conséquences en termes d'arrêts de travail, de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle, de dépôt de plainte...

Pièces jointes permettant d'étayer les faits ici dénoncés (à lister et à numéroter) :

.....
.....
.....
.....
.....

A compléter uniquement si vous êtes victime (entourer la bonne mention) :

- Avez-vous déjà fait l'objet de faits similaires dans le passé OUI – NON
-----> Si OUI, votre hiérarchie avait-elle été saisie ? OUI – NON
-----> Si OUI l'employeur a t'il engagé des actions ? OUI – NON

A compléter si vous êtes victime ou témoin (entourer la bonne mention) :

- Y a-t-il d'autres témoin des faits constatés ? OUI – NON
Avez-vous déjà constaté des faits similaires dans le passé OUI – NON

Si vous êtes témoin, pouvez-vous préciser les coordonnées de la ou les victime(s) présumée(s)

NOM et PRENOM	LIEN AVEC LA COLLECTIVITE : agent (préciser la fonction), élu, administré...

Si vous êtes victime ou témoin, pouvez-vous préciser l(es) auteur(s) des actes ou des agissements qui sont selon vous répréhensibles

NOM et PRENOM	FONCTION	LIEN AVEC LA VICTIME (collègue, supérieur hiérarchique...)

J'atteste sur l'honneur la fidélité des faits ci-dessus signalés.

Fait à Signature :
Le

IMPORTANT !

En complétant le présent formulaire vous atteste sur l'honneur de l'exactitude des faits rapportés. La dénonciation de faits totalement ou partiellement inexacts ou infondés en connaissance de cause, l'utilisation abusive du dispositif est passible des poursuites judiciaires pour dénonciation calomnieuse au titre de l'article 226-10 du Code pénal.

A l'inverse, l'utilisation de bonne foi du dispositif n'exposera le signalant à aucune sanction disciplinaire, quand bien même les faits s'avèreraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite.

----- Mention RGPD -----

Les données personnelles collectées dans ce formulaire feront l'objet d'un traitement confidentiel par la cellule de signalement et d'écoute afin de répondre à une obligation légale* de mise en place d'un dispositif de signalement. Ces données sont nécessaires pour servir les finalités* suivantes :

- Recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins
- Orienter les agents s'estimant victimes vers les services et professionnels d'accompagnement
- Orienter les agents s'estimant victimes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure appropriée

* Pour en savoir plus, consultez la plaquette explicative de la procédure de signalement.

Le Centre de Gestion de l'Aube est responsable de traitement sur le périmètre de la collecte, l'analyse, l'orientation vers les services ou autorités compétentes, la conservation de l'historique.

Destinataires des données personnelles

- La cellule de signalement et d'écoute du Centre de Gestion de l'Aube (soumise à une charte de confidentialité et à un code de conduite)
- Le cas échéant suivant les suites données au signalement :
 - L'employeur (uniquement en cas de consentement de votre part)
 - Le procureur de la république

Durée de conservation des données personnelles

Au regard des finalités pouvant justifier la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, et sauf disposition légale ou réglementaire contraire :

- Les données relatives à un signalement considéré par le responsable du traitement comme **n'entrant pas dans le champ du dispositif**, sont détruites sans délai ou anonymisées à des fins statistiques ciblées ;
- Les données relatives à un **signalement considéré anonyme et entrant dans le champ du dispositif** sont détruites ou anonymisées à des fins statistiques ciblées par l'organisation chargée de la gestion des alertes, dans un délai de **deux ans** à compter de la clôture des opérations de vérification ;
- **Lorsqu'aucune suite n'est donnée à un signalement rentrant dans le champ du dispositif**, les données relatives à ce signalement sont détruites ou anonymisées à des fins statistiques ciblées par l'organisation chargée de la gestion des alertes, dans un délai de **six ans** à compter de la clôture des opérations de vérification ;
- **Lorsqu'une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée** à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte peuvent être conservées par l'organisation chargée de la gestion des alertes **six ans** à compter de la fin de l'année civile en cours à des fins statistiques permettant l'observation du dispositif.

À l'exception des cas où aucune suite n'est donnée à l'alerte, le responsable de traitement peut conserver les données collectées sous forme d'archives intermédiaires aux fins d'assurer la protection de la cellule de signalement ou de permettre la constatation des infractions continues. Cette durée de conservation doit être strictement limitée aux finalités poursuivies, déterminée à l'avance et portée à la connaissance des personnes concernées. Les données peuvent être conservées plus longtemps, en archivage intermédiaire, si le responsable du traitement en a l'obligation légale.

La réglementation relative à la protection des données à caractère personnel ne s'applique pas, notamment en ce qui concerne les durées de conservation, aux données anonymes, c'est-à-dire celles qui ne peuvent plus être mises en relation avec une ou des personnes physiques identifiées ou identifiables, le responsable de traitement peut conserver sans limitation de durée les données anonymisées. Dans ce cas, l'organisme concerné doit garantir le caractère anonymisé des données de façon pérenne.

Vos droits

Il est à noter que le présent dispositif de signalement n'est qu'un moyen de signalement parmi d'autres comme peut l'être par exemple la voie hiérarchique.

Droit d'opposition : Conformément à l'article 21 du RGPD, le droit d'opposition ne peut être exercé pour les traitements nécessaires au respect d'une obligation légale à laquelle est soumis le responsable du traitement.

Droit d'accès : Vous disposez du droit d'accéder et d'obtenir une copie des données personnelles vous concernant exclusivement.

Droit de rectification et d'effacement : Vous pouvez demander à rectifier ou effacer vos données personnelles factuelles dans la mesure où l'exactitude matérielle peut être vérifiée par la cellule de signalement et ce, sans que soient effacées ou remplacées les données, même erronées, collectées initialement.

Il est à noter que les droits sont à apprécier selon la nature de la demande, l'étape de la procédure et votre qualité dans le signalement (victime ou témoin).

Pour toute information ou pour exercer vos droits, utilisez l'adresse suivante : signalement@cdg10.fr. Un justificatif d'identité pourra vous être demandé si les éléments transmis dans votre demande ne permettent pas de vous identifier de façon certaine.

Si vous estimez que vos droits ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation auprès de la CNIL, en ligne sur www.cnil.fr par téléphone au 01 53 73 22 22 ou par voie postale à l'adresse suivante : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés 3 place de Fontenoy – TSA 80715 – 75334 PARIS Cedex 07.

SIGNALEMENT - FICHE DE RETRANSCRIPTION ET DE SUIVI DU SIGNALEMENT

Le SIGNALANT

Nom :

Prénom :

victime - témoin

Date de saisine :

Le REFERENT

Nom :

Prénom :

Date d'entretien :

Rappel des faits présumés :

Conseils du référent signalement	Oui	Non	Documents transmis
Accompagnement juridique/administratif du signalant			
Demande de protection fonctionnelle			Modèle de lettre de demande de protection fonctionnelle Modèle d'arrêté de protection fonctionnelle
Protection au titre de dispositif lanceur l'alerte			Plaquette d'information Lanceur d'Alerte
Plainte ou Main courante			Sans objet
Signalement des faits auprès du Procureur			Modèle de courrier de saisine du procureur au titre de l'article 40 de Code de procédure pénale
Signalement des faits auprès du Préfet			Modèle de courrier de saisine du Préfet
Accompagnement lié à la santé physique et psychologique du signalant			
Saisine du médecin de prévention			
Consultation chez le médecin traitant			
Saisine du Comité Social Territorial			Formulaire de saisine du Comité Social Territorial
Autres intervenants pouvant utilement accompagner le signalant			
Association d'aide aux victimes			Fiche de contacts
Syndicats			Fiche de contacts
Avocats			Fiche de contacts
Information de l'employeur			
Le référent propose que l'employeur soit informé du dossier			
Le signalant accepte que le référent saisisse l'employeur			
Enquête administrative (après accord su signalant)			
Mise en œuvre d'une enquête administrative par l'employeur			

Fait en 2 exemplaires originaux

SIGNATURE

Le Référent Signalement

Le Signalant

Ce formulaire est destiné au suivi d'une personne victime d'actes de violence, d'harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes. Ces informations seront jointes au dossier de signalement et pourront être transmises à la cellule de signalement et les autorités compétentes pour traiter ce dossier.

▪ *En dehors de l'organisme*

Le médecin traitant de la personne harcelée

Le médecin traitant est l'interlocuteur/l'interlocutrice privilégié(e) de son patient. La collaboration avec le médecin du travail s'avère incontournable.

Le médecin traitant inscrit sur un certificat ce qu'il ou elle observe et les dires de la personne victime. Ce certificat est remis par l'agent ou agente soit au médecin du travail, soit au service RH.

▪ *Dans la collectivité :*

Médecins du travail peuvent apporter une écoute aux victimes de violences et les orienter vers d'autres services, personnes ou instances compétentes pour traiter de tels agissements. Le médecin du travail peut également intervenir afin de sauvegarder la santé de l'agent en déclarant une inaptitude lorsque le maintien de l'agent à son poste est gravement préjudiciable à sa santé et en proposant également tout aménagement qu'il juge nécessaire à la préservation de la santé de l'agent. Dans ce cadre l'employeur devra tenir compte des préconisations du médecin du travail.

Les **assistants des services sociaux** et les **psychologues du travail** pourront être également sollicités.

Les instances de dialogue social : Les comités sociaux territoriaux jouent un rôle essentiel dans la protection de la santé physique et mentale des agents.

Les agents de la prévention : Les agents chargés des fonctions d'inspection et les assistants et conseillers de prévention peuvent conseiller l'encadrement et l'autorité territoriale dans l'application des règles d'hygiène et de sécurité.

Les agents Chargés de l'Inspection en Santé et Sécurité au Travail (CISST)

Les représentants du personnel et les syndicats : Ils peuvent accompagner les victimes de violences dans leurs démarches administratives et procédurales.

Les directions du personnel

Les agents affectés à la gestion du dispositif de signalement.

▪ **Autorités compétentes :**

Le procureur de la République peut être saisi par la victime ou le témoin d'un fait.

La collectivité territoriale ou l'établissement peut également signaler ces faits au procureur de la République lorsqu'elle se porte partie civile.

Tél : 03 25 43 55 70

Fax : 03 25 73 55 44

Courriel : tj-troyes@justice.fr

Site web : <http://www.justice.gouv.fr/> (Saisine par voie électronique)

▪ **Autres**

Service-Public.fr -plateforme de signalement des violences sexistes et sexuelles en ligne : [signaler en ligne](#)

Le Défenseur des droits peut être saisi de situations de harcèlement sexuel car il s'agit d'une discrimination. L'agent ou agente victime peut le saisir directement. Il est indépendant. Il défend les droits de manière confidentielle et gratuite. Il mène des actions pour permettre l'égalité dans l'accès aux droits. Des délégués du Défenseur des droits effectuent des permanences sur l'ensemble du territoire. Plus d'informations sur :

<http://www.defenseurdesdroits.fr> ou 09 69 39 00 00

Mémo de vie vous propose dans un même outil sécurisé, personnel et en totale autonomie :

- une aide à la compréhension de la situation vécue, grâce au journal, au suivi des événements ainsi que l'accès à des ressources clés.

- un facilitateur de démarches administratives, juridiques et psychologiques grâce à la possibilité de télécharger puis de partager un récit structuré de faits datés et détaillés, d'indices et de documents regroupés et sécurisés.

- un premier contact via une sélection d'interlocuteurs nationaux et la possibilité de se faire recontacter par des professionnels France Victimes.

Accessible sur téléphones, tablettes et ordinateurs à www.memo-de-vie.org

Les organisations syndicales :

- **CGT**

Mail : cgtestissac@gmail.com

- **FO**

Mail : fo.gt@grand-troyes.fr

gdfo.10aube@gmail.com

- **CFDT Interco**

Mail : interco10@interco.cfdt.fr

- **UNSA**

Mail : ud-10@unsa.org

Cette liste est non exhaustive et pourra faire l'objet de mises à jour régulières.

Les associations de défense des victimes :



Association d'Aide aux Victimes, de Médiation et de Réinsertion Sociale

Délivrance d'informations juridiques et prise en charge psychologique à destination de toutes victimes d'infractions pénales : agressions physiques, sexuelles, violences conjugales, homicides, accidents de la voie publique, menaces, vols, escroqueries, abus de confiances, harcèlement moral... Association agréée par le ministère de la justice composée de professionnels, juristes et psychologues, formés à la victimologie.

Adresse : AVIM-RS de l'Aube
14 Rue Jean Louis Delaporte, 10000 Troyes
Tél. : 03 25 73 78 78
Mail : avim10@wanadoo.fr

L'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)

L'AVFT a pour champ d'action et de réflexion la lutte contre toutes les formes de violences contre les femmes tout en étant spécialisée dans la dénonciation des discriminations sexistes et des violences sexistes et sexuelles au travail. Elle s'attache à ce que les employeurs remplissent leurs obligations légales et jurisprudentielles en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, de protection et de sécurité des salariés et salariées. Elle accompagne également les personnes victimes de harcèlement sexuel au travail.

Tel : 01 45 84 24 24 (du lundi au vendredi de 9h30 à 15h)
Site internet : <https://www.avft.org/>
Mail : contact@avft.org



Service d'informations juridiques en droit civil : droit de la famille, du travail, des étrangers et international privé, consommation, voies d'exécution, successions, procédure civile...

- Sensibilisations des professionnels : violences sexistes et sexuelles, violences intrafamiliales et conjugales...
- Service d'Accompagnement spécialisé d'Aide aux femmes Victimes de violences Sexistes : accompagnement global et renforcé (Primo-accueil et accompagnement juridique, administratif et social renforcé des victimes de violences
- Groupes de paroles pour enfants dans un contexte de violences
- Prévention de la récurrence auprès d'auteurs (stage de sensibilisation et groupe d'échanges)
- Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi – BAIE : un accompagnement personnalisé des femmes par une conseillère emploi pour une approche globale et personnalisée (freins à l'emploi, articulation des temps et mixité professionnelle)
- Espace Dialogue & Solidarité (03.25.43.75.25 / 06.43.83.48.61), accueil dédié à toute personne après la perte du/de la conjoint(e), concubin(e) ou partenaire.

Horaires : du lundi au vendredi 9 h à 12 h et 14 h à 17 h
Fermé au public mercredi après-midi et vendredi matin

Adresse : CIDFF DE L'AUBE
14 rue Jean-Louis Delaporte, 10 000 TROYES
Tél. : 03 25 73 15 25
Mail : cidff.aube@gmail.com

Permanences téléphoniques juridiques : mardi de 10h30 à 12h30 et vendredi de 13 à 15 h

Permanences sur RDV dans différents lieux (Troyes, agglomération, Romilly / Seine).

Cette liste est non exhaustive et pourra faire l'objet de mises à jour régulières.