
DISPOSITIF DE SIGNALEMENT d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes et/ou d'atteinte à l'intégrité de la personne

Précisions sur l'utilisation de la fiche de signalement

A QUOI SERT CETTE FICHE ?
Si votre collectivité adhère au dispositif de signalement mis en place par le Centre de gestion des Deux-Sèvres, il vous permet de saisir la cellule « Signalement ».
QUI PEUT L'UTILISER ?
Il peut être renseigné par tout agent, victime ou témoin direct d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes et/ou d'atteinte à l'intégrité de la personne.
DE QUOI PARLE-T-ON ?
<p>➡ Les actes de violence :</p> <p>Ils se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens.</p> <p><i>Différents types de violences :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Verbales : propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations (injures, diffamations, outrages, ...) ;- Physiques : atteintes à l'intégrité physique de l'individu (coups, blessures, gestes destinés à intimider, ...) ;- Sexistes et sexuelles : atteintes à l'intégrité physique et morale des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité (attitude irrespectueuse ou moqueuse, propos blessants, discriminations, agressions, ...).
<p>➡ Les actes de discrimination :</p> <p>Ils résultent des traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, leur sexe, leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique.</p> <p>Il existe en tout 25 critères sanctionnés par la loi et notamment : l'apparence physique, l'âge, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, les activités syndicales, l'origine, les opinions politiques, la religion, ...</p>

➡ Les actes de harcèlement moral :

Ce sont des agissements répétés (mais un acte unique peut parfois suffire) ayant pour objet ou pour effet 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 (exemples : reproches sans motif valable et critiques continuelle sur le travail effectué, isolement ...).

➡ Les actes de harcèlement sexuel :

« *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des 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* ».

➡ Les agissements sexistes :

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 (exemples : *blagues et commentaires sexistes, remarques sur la maternité ou la paternité, compliments ou critiques sur l'apparence physique* ...).

➡ Atteinte à l'intégrité de la personne :

Elle concerne l'intégrité physique et psychique et se caractérise par une volonté de blesser la personne :

- **les tortures et actes de barbaries** sont des violences physiques ou mentales intentionnelle infligées et particulièrement graves (par rapport aux violences décrites précédemment), qui entraînent une douleur ou une souffrance aiguë. Il y a dans ces actes, un caractère dégradant, et humiliant qui porte à la dignité humaine.

- **les violences volontaires et involontaires** vont ici se manifester par des atteintes physiques ou psychologiques.

Les violences volontaires peuvent concerner des agissements qui impliquent un contact entre la victime et l'agresseur (coups de pieds, gifles, ...) ou pas (un acte peut entraîner un choc émotionnel, une blessure, ...). Il doit y avoir une intention de porter atteinte à l'intégrité de la personne avec un lien de causalité entre les violences et le préjudice.

Les violences involontaires se caractérisent par une imprudence, une négligence, maladresse qui se caractérisent par une atteinte à la personne (coups et blessures, mise en danger d'autrui ...).

- **Les menaces** sont des actes d'intimidation consistant, pour une personne, à inspirer à une autre la crainte d'un mal projeté contre la personne, sa famille ou ses biens, par l'annonce (écrite ou verbale, publique ou privée) de la mise à exécution de ce projet.

Les menaces et actes d'intimidation incluent non seulement les actes entraînant un contact physique entre l'auteur et la victime, mais encore les actes qui, sans atteindre matériellement la personne, sont de nature à provoquer un choc psychologique. L'acte d'intimidation peut par exemple consister à dégrader un véhicule (rayure, coups de pied ...).

COMMENT COMPLETER LA RUBRIQUE

« Description de la situation donnant lieu un signalement » ?

Seuls les faits précis doivent être listés. Si possible, il convient de préciser la date, l'heure et le lieu de chaque évènement décrit.

Si la case n'est pas suffisante pour lister et décrire l'ensemble des actes et agissements, de manière objective (en se basant uniquement sur les faits), vous pouvez joindre au formulaire un descriptif complémentaire sur papier libre.

ELEMENTS DE PREUVE OU TEMOIGNAGE ?

Il convient de lister sur la fiche, puis de joindre tous les documents (courriers, mails, photos, ...) et témoignages écrits pouvant confirmer les faits signalés.

A noter : Lorsque l'auteur du signalement est un témoin, celui-ci ne communique aucun document confidentiel ou nécessitant l'accord préalable de la victime présumée (sauf s'il a déjà obtenu l'accord préalable et écrit de la victime).

A QUI L'ADRESSER ?

Après avoir été complétée et signée, la fiche peut être transmise au CDG79 :

- par mail : signalement@cdg79.fr / par voie postale :

Dispositif de signalement
Centre de gestion de la Fonction publique territoriale des Deux-Sèvres
9 rue Chaigneau – CS 80030
79403 Saint-Maixent-l'École

LE SIGNALEMENT EST-IL ANONYME ?

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 pas consignées dans le dossier administratif de l'agent.

Lorsque le signalement est recevable, la collectivité est contactée, et informée de ce signalement (levée de l'anonymat).

QUE SE PASSE-T-IL APRES LE SIGNALEMENT ?

Vous recevrez un accusé de réception de votre signalement, par mail, dans un délai de 8 jours.

Une cellule pluridisciplinaire se réunira dans un délai de 2 à 4 semaines, afin d'analyser la recevabilité ou non du signalement.

En cas de recevabilité, cette cellule est chargée de :

- Transmettre à la victime, par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnels susceptibles de l'accompagner ;
- Transmettre, à l'employeur de la victime et, le cas échéant, à l'employeur de l'auteur présumé des faits, et en fonction de la nature des faits signalés, des fiches de préconisations et/ou actions à mettre en œuvre ;
- S'informer des suites données par l'employeur concerné aux préconisations formulées, dans quels délais, et si d'autres suites ont été données (notamment disciplinaires ou judiciaires).

L'auteur du signalement est informé dans un délai de **8 jours** de ses droits, ainsi que d'éventuelles mesures d'orientation prioritaires.

Dans un délai de **3 à 5 semaines** à compter de la réunion de la cellule, des recommandations sont formalisées afin d'orienter et d'accompagner le signalant vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés (assistant social, médecin de prévention...). En fonction des faits évoqués, la cellule peut également communiquer des recommandations à l'employeur et au référent interne du dispositif.

Les membres de la cellule sont, de par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité. A chacune des étapes, le Centre de Gestion des Deux-Sèvres garantit la stricte confidentialité de la procédure, sa neutralité, son impartialité, et le respect des règles issues du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Par ailleurs, le CDG79 ne dispose en aucun cas d'un pouvoir disciplinaire ou de prérogatives répressives.

QUELLES SONT LES ETAPES DU DISPOSITIF ?

RECUEIL

8 JOURS

L'agent complète la fiche de signalement téléchargeable sur le site du CDG79 en joignant tout document nécessaire au traitement de la demande

L'agent renvoie son signalement par mail à signalement@cdg79.fr ou par courrier au CDG79

Le CDG79 accuse réception sous un délai de 8 jours en vous informant de la suite donnée

TRAITEMENT PAR LA CELLULE

2 à 4 SEMAINES

La cellule se réunit sous un délai de **2 à 4 semaines**.

Dans un délai de 8 jours, la cellule informe le signalant des suites données au signalement.

Si le signalement ne relève pas du périmètre et des compétences de la cellule, elle oriente le signalant vers les structures compétentes. Avec son accord, la cellule vous informe du signalement.

PRECONISATIONS / ORIENTATION

3 à 5 SEMAINES

Si les faits évoqués relèvent du champ des compétences de la cellule :

Information sur les droits de la victime et de la suite envisageable (démarches, dispositifs ...)

Orientation de la victime vers les structures et professionnels compétents (psychologues, médecins, associations ...)

Information de l'employeur ou des employeurs de la suite à donner par la cellule : transmission de préconisations pour traiter les faits

SUIVI

4 à 6 SEMAINES

LA VICTIME ET/OU LE TÉMOIN

Entretien d'évaluation de la situation (orientations complémentaires, attentes, ...)

LE (OU LES) EMPLOYEURS

Suivi des mesures mise en œuvre pour traiter les faits