



Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Dispositif mis en œuvre le : 1^{er} octobre 2022

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Références : Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, articles L135-6 et 452-43 du Code général de la fonction publique

1. CHAMP DE COMPÉTENCE

Le dispositif a pour vocation de permettre le signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Pour rappel : Se rend coupable de dénonciation calomnieuse celui qui dénonce aux autorités un fait qu'il sait inexact dans le but d'entraîner des poursuites pour la personne à qui il l'impute.

2. AGENTS CONCERNÉS ET PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION

Ce dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes est ouvert aux agents publics s'estimant victimes ou témoins de tels agissements.

Peuvent donc utiliser ce dispositif de signalement :

- L'ensemble des personnels titulaires et contractuels de la collectivité.
- Les élèves ou les étudiants en stage ;
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission depuis moins de six mois) ;

Sont exclus du dispositif :

- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité ;
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission depuis plus de six mois) ;
- Les candidats à un recrutement.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime.

3. DÉFINITIONS

Les observations à inscrire dans le formulaire peuvent avoir pour objet :

- Les actes de violence : se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures, gestes ou agissements d'intimidation, acte ou tentative d'acte sexuel...).
- Les actes de harcèlement moral : agissements répétés qui visent à 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.
- Les actes de harcèlement sexuel : « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou 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 : 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.

- Les actes de discrimination : 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. Il existe en tout 18 critères sanctionnés par la loi (article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008)

4. LA CELLULE « SIGNALEMENTS »

COMPOSITION

La cellule « signalements » est composée :

- De trois membres permanents dont l'agent référent en charge de la procédure de recueil des signalements
- Le cas échéant, d'experts auxquels il sera fait appel au regard de la nature du signalement :
 - Services de police et de justice ;
 - Association d'aides aux victimes.

DEVOIRS ET OBLIGATIONS DES MEMBRES DE LA CELLULE

Confidentialité et devoir de réserve

Les signalements ne sont pas anonymes. Néanmoins, pour ne pas exposer et fragiliser les victimes ou les témoins, ils sont strictement confidentiels. Cela est d'autant plus nécessaire qu'ils sont par ailleurs susceptibles de constituer des pièces de procédure pénale et/ou disciplinaire.

Les membres de la cellule sont, de par leurs fonctions, soumis à l'obligation de confidentialité.

L'obligation de réserve implique pour les membres de la cellule de faire preuve d'une certaine retenue dans l'expression de leurs opinions, en particulier lorsqu'elles concernent l'activité de l'administration.

Indépendance, impartialité, neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes

Les membres de la cellule exercent leurs fonctions avec impartialité et en toute indépendance. Ces principes fondamentaux exigent que chacun, en toute occasion, se détermine librement, sans parti pris d'aucune sorte, ni volonté de favoriser telle partie ou tel intérêt particulier et sans céder à aucune forme de pression.

Rigueur et diligence

Les membres de la cellule font preuve de diligence et de rigueur dans le traitement des questions qui leur sont confiées.

Ils sont à l'écoute des victimes mais également des auteurs des actes dans un climat propice à la sérénité et à l'apaisement des conflits qui pourrait naître.

Ils font preuve de la disponibilité nécessaire à l'exercice de leurs fonctions mais également d'une capacité d'animation, d'explication et de sens du dialogue.

5. L'utilisation du formulaire

Afin de respecter les exigences légales et réglementaires, le dépôt du signalement ne peut avoir lieu que par l'utilisation d'un formulaire dédié.

Ce formulaire de signalement est à la disposition des agents dans l'arborescence informatique au chemin suivant : [LECTEUR PUBLIC > INTERSERVICES > SIGNALEMENTS > [Formulaire de signalement](#).¹

Il peut être rempli par les agents s'estimant victimes ou témoins des actes indiqués au point 3.

Ces derniers pourront y retranscrire leurs observations.

¹ Pour les agents ne disposant pas d'accès informatique, des formulaires au format « papier » sont disponibles dans l'entrée du bâtiment de la Direction des Ressources Humaines.

Ce document sera adressé :

✓ De préférence par mail à l'adresse : **signalements@ville-grasse.fr**

OU

✓ Par courrier sous pli portant la mention « **CONFIDENTIEL** » à la :

**Direction des Affaires Juridiques
Cellule « signalements »
Place du Petit Puy
06130 GRASSE**

6. Les étapes de la procédure

1	L'agent déclare	Il consigne son signalement sur le formulaire prévu à cet effet et l'adresse à la personne référente de la DAJ par mail ou courrier (sous pli comportant la mention « CONFIDENTIEL ») en y joignant tout élément jugé pertinent au traitement de la demande.
2	La personne référente accuse réception du signalement	L'agent référent de la Direction des Affaires Juridiques en charge de la mission recueille le signalement et en accuse réception (sous 15 jours). Il recueille, si nécessaire, des précisions ou des compléments auprès de l'auteur du signalement.
3	La personne référente examine la recevabilité du signalement	Elle prend connaissance des éléments consignés sur le formulaire de signalement et examine sa recevabilité au regard de sa définition légale (sous 1 mois)
4	La cellule « signalements » instruit le signalement	En cas de recevabilité, la cellule « signalements » instruit le signalement et oriente l'agent s'estimant victime de tels actes et ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien, ainsi que vers l'autorité territoriale pour prendre les mesures de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés (suites disciplinaires ou judiciaires).

En cas de nécessité, la personne référente peut, dès réception du signalement et après en avoir informé la cellule « signalements », demander à ce que des mesures conservatoires soient prises pour les agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements, dans l'attente du traitement du signalement.