Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20241003-CC20274-179-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 03/10/2024
Notification : 03/10/2024

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

PROCÉDURE

Cadre règlementaire

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 Livre1er 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 L. 131-1 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. »

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20241003-CC20274-179-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 03/10/2024
Notification : 03/10/2024

L'article L.1142-2-1du 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 de la collectivité, 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.

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

Assistant de Prévention :
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 :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20241003-CC20274-179-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 03/10/2024
Notification : 03/10/2024

- 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 :
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. De plus, 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 de **la collectivité ou de l'établissement**. 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).

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20241003-CC20274-179-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 03/10/2024
Notification : 03/10/2024

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.

1. Saisine du supérieur hiérarchique ou de l'échelon hiérarchique supérieur

Dans un premier temps, l'agent pensant être victime d'agissement prohibé doit saisir, par écrit, le service de recueil de signalement du Centre de Gestion de la FPT d'Eure-et-Loir (CDG28).

Adresse postale : *Mission Recueil signalement*
CDG28, 9 rue Jean Perrin, 28600 Luisant
Courriel : *recueil.signalement@cdg28.fr*

OU

Dans un premier temps, l'agent pensant être victime d'agissement prohibé (harcèlement, agissement sexiste, discrimination) doit saisir, le référent désigné par la collectivité ou son adjoint – l'échange faisant l'objet d'un compte-rendu écrit.

A cette fin, le dossier doit être constitué, récapitulant :

- les personnes impliquées : agresseur(s) présumé(s), témoin(s) présent(s) ;
- la nature des actes avec les dates et la fréquence des événements.

Dans le cadre de l'élaboration du dossier, l'agent peut faire appel à :

- la Direction des Ressources Humaines (DRH) ;
- aux représentants du personnel.

À la suite de la réception du courrier OU à 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 dans les plus brefs délais et dans la limité d'un jour la Direction Générale des Services (DGS). 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.

La collectivité pourra ensuite convenir au besoin d'une date d'enquête administrative.

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 afin d'assurer la sécurité des parties par l'Autorité Territoriale et la Direction. En complément, la Direction peut proposer un soutien psychologique aux personnes impactées par la démarche et/ou prévoir un rendez-vous avec le médecin du travail, si nécessaire.

2. Phase de traitement

En cas de traitement de la demande, et selon la qualification et la nature des faits, une enquête administrative internalisée ou externalisée peut être réalisée.

L'Autorité Territoriale, par le biais de la Direction générale des services, décide des mesures nécessaires sur la base des préconisations faites et restitue la démarche auprès des personnes impliquées par écrit OU dans le cadre d'une réunion.

3. Mesures de prévention et sanctions disciplinaires

En fonction des constats, des mesures de prévention les plus appropriées 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 sont en relation directe avec une faute commise par l'agent, c'est à l'autorité 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20241003-CC20274-179-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 03/10/2024
Notification : 03/10/2024

4. Procédure de mise en œuvre du protocole

Signalement par un agent d'un agissement prohibé

Constitution d'un dossier avec des faits précis et concordants

Envoi du dossier à la commission « recueil de signalement » du CDG28 OU pour sollicitation au référent ou DRH de la collectivité

Si l'alerte est jugée recevable, alerte du référent et/ou de son adjoint

La Direction en sera informée dans les plus brefs délais et dans la limite de 1 jour

Mise en œuvre de mesures conservatoires le cas échéant

Potentiellement, enquête diligentée par la collectivité ou externalisée donnant lieu à la rédaction d'un rapport

Transmission à l'autorité territoriale le cas échéant et définition des mesures retenues

Retour aux personnes impliquées (réunion et/ou par courrier)

Mise en œuvre des mesures de prévention et/ou de remédiation,
des sanctions disciplinaires éventuelles
(En parallèle des recours réalisés auprès des tribunaux concernés si nécessaire).

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20241003-CC20274-179-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 03/10/2024
Notification : 03/10/2024

Fiche de signalement des situations ayant entraîné la mise en œuvre du protocole

Date :

1. **<u>Origine de la demande :</u>**

• Agent victime présumé :
• Service :

• Type d'agissement présumé :
- ☐ Acte de violence
  - Menace
  - Acte d'intimidation
  - Atteinte à l'intégrité physique
- ☐ Harcèlement moral
- ☐ Agissement sexiste
- ☐ Harcèlement sexuel
- ☐ Discrimination

2. **<u>Eléments de fait :</u>**

- Agent(s) agresseur(s) présumé(s) :
- Témoin(s) direct(s) :
- Synthèse des faits relevés :

3. **<u>Mise en place du suivi de la fiche de signalement :</u>**

- Date de réception du courrier AR :
- Date d'information de l'agent victime présumé de la réception de l'alerte :
- Date de transmission à la DGS :
- Date de l'enquête administrative (DGS – Groupe d'audition) :
- Date d'information des différentes parties :
- Date d'information de l'Autorité Territoriale :