



Sensibilisation des RPS – Focus harcèlement

V. FIEDLER – Intervenant WTW

20 octobre 2022



Introduction

Tour de table



Objectifs

Définir et comprendre
les RPS

Connaître les enjeux
du harcèlement et son
cadre légal

Connaître le dispositif
harcèlement

Comment mobiliser le
dispositif harcèlement

Introduction

Etat d'esprit de l'atelier

Ce n'est pas un cours
magistral



Participation de tous



Posez vos questions, ne
repartez pas avec !



Ecoute & bienveillance



Partage d'expérience et
aspects pratico-pratique



Les Risques Psychosociaux, de quoi parle-t-on ?

De quoi parle-t-on ?

Approche plurifactorielle des risques psychosociaux

Plusieurs facteurs de risque



Des individus tous différents



Risque
une rencontre sous certaines
conditions



Des effets variables



De quoi parle-t-on ?

Protocole d'accord relatif à la prévention des RPS du 22 octobre 2013

« Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, **ce n'est pas sa manifestation, mais son origine** : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, **engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir** avec le fonctionnement mental. »*

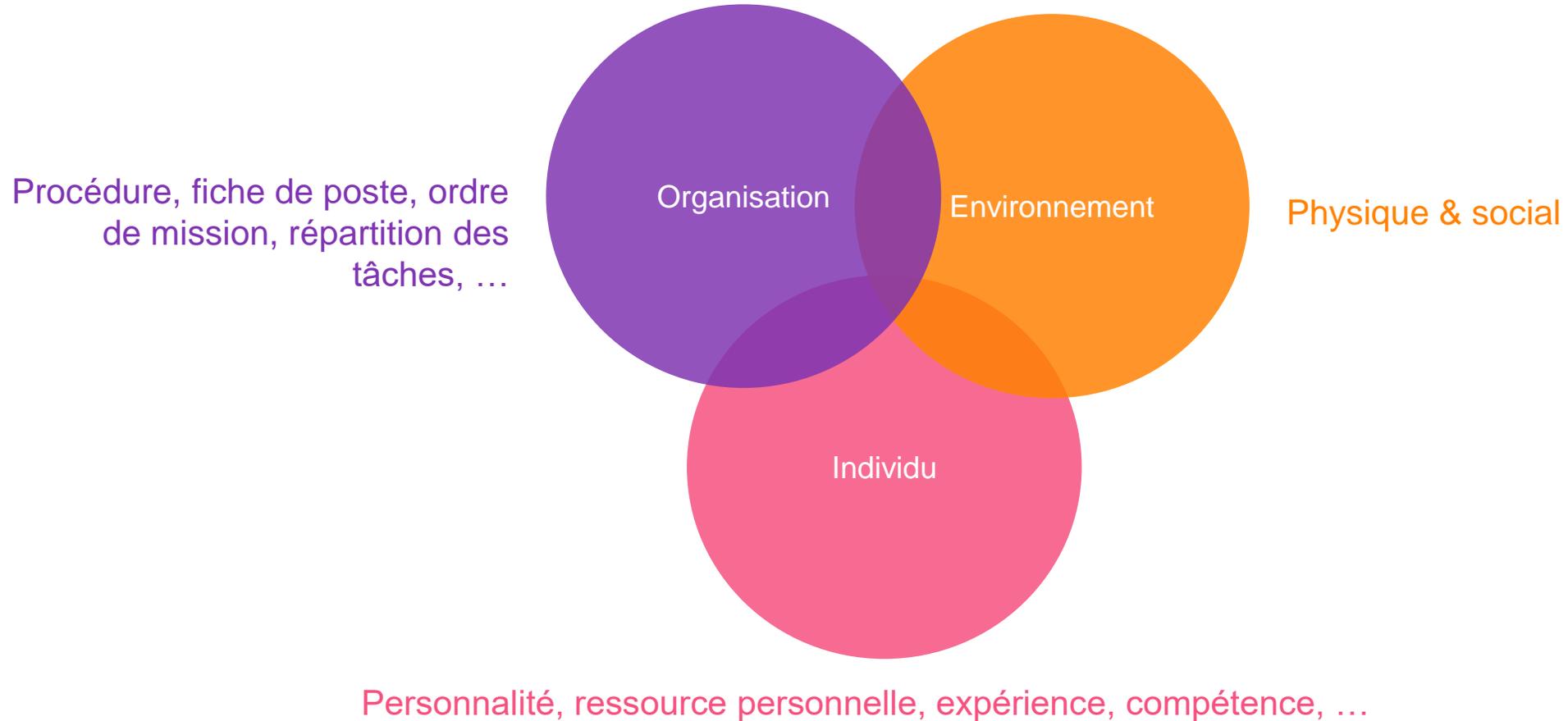
**issue du rapport du collège d'experts présidé par Michel GOLLAC*



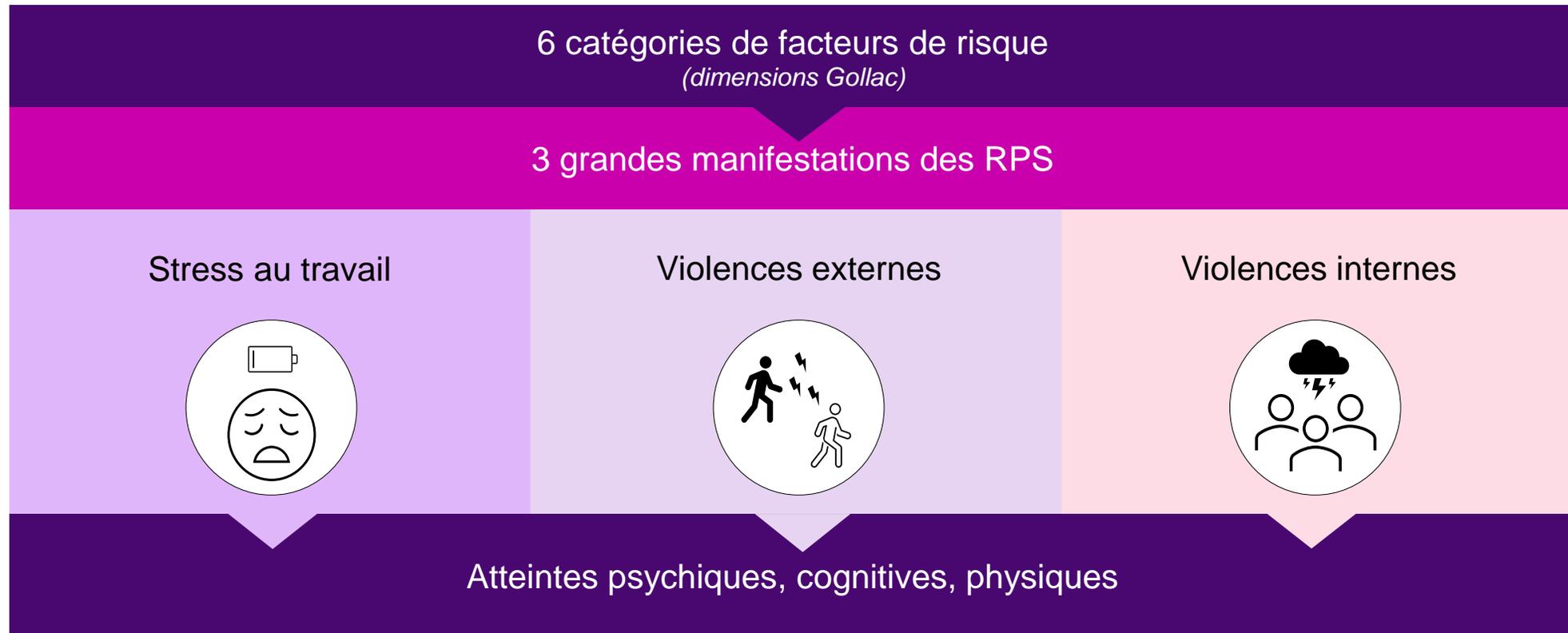
Analyse RPS = Recherche des conditions d'emploi susceptibles d'avoir des effets sur la santé.
Risque psychosocial ≠ symptômes, troubles ou pathologies

De quoi parle-t-on ?

Risque Psychosociaux : à l'interface entre l'individu et sa situation de travail



Mécanisme d'apparition du dommage



Les 6 facteurs de risque psychosocial

Identifiés par le collège d'experts Gollac (2011)



1

Intensité et complexité au travail

- Contrainte de rythme de travail
- Adéquation des objectifs de travail avec les moyens et responsabilités
- Gestion de la polyvalence
- Interruption dans le travail

2

Insécurité socio-économique

- Conduite de changement de la collectivité
- Incertitude par rapport à l'avenir
- Insécurité de l'emploi

3

Conflit de valeur

- Qualité empêchée
- Travail inutile

4

Exigence émotionnelle

- Tension avec le public
- Confrontation à la souffrance d'autrui
- Maîtrise des émotions

5

Rapports sociaux au travail

- Soutien de la part des collègues, de la hiérarchie
- Violence externe au travail
- Reconnaissance dans le travail

6

Autonomie et marge de manœuvre

- Autonomie dans la tâche
- Autonomie temporelle
- Utilisation et développement des compétences

Facteurs de risque et facteurs de protection

Facteurs de risque

Pression managériale, tension interpersonnelle, rôle flou, charge de travail, objectif non défini, priorité mal définie, absence de latitude décisionnelle,

...



Facteurs de protection

Bonne ambiance avec les collègues, intérêt pour le métier, perspective d'évolution, autonomie, participation aux changements, clarté des rôles de chacun, charge de travail équilibrée, ...



Prévenir les RPS c'est repérer les déséquilibres pour agir !

Les manifestations psychosociales

Le stress



Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Agence Européenne pour la santé



Contraintes



Ressources

Les manifestations psychosociales

Les violences externes

Les violences externes

Verbales

- Impolitesse
- Moquerie
- Impatience
- Mépris
- Insulte

Physiques

- Bousculade
- Coup
- Blessure

Actes de vandalisme

- Dégradation de locaux
- Saccage de bureau
- Graphiti
- Cambriolage

Commis sur les agents par des personnes externes à la collectivité

Les manifestations psychosociales

Les violences internes

Les violences internes

Verbales	Physiques
<ul style="list-style-type: none">• Reproche• Remarque humiliante• Insulte• Menace• Intimidation• Brimade• Propos désobligeant• Injure et diffamation• ...	<ul style="list-style-type: none">• Bousculade• Coup• Blessure• ...

Commis par les agents au sein de la collectivité

Les atteintes sur les agents et la collectivité



Quelles obligations ?

Réaliser un diagnostic
et le présenter
en CHSCT

Intégrer le
diagnostic RPS
au DUER

Les attentes
des
magistrats

Proposer des
actions à intégrer
dans le PAP

Former les
acteurs de la
prévention
sur les RPS

Suivre les indicateurs définis dans la circulaire

Protocole d'accord relatif
à la prévention des RPS du
22 octobre 2013 et circulaire du
25 juillet 2014 précisent les modalités
de déploiement de la prévention des
RPS au sein de la FPT

Les enjeux de la prévention

Enjeu Humain & social

Préserver santé physique et psychique des agents
Maintien en emploi des agents

Enjeu juridique & réglementaire

Responsabilité civile, pénale et administrative

Enjeu économique & financier

Diminution absentéisme
=
Suppression coûts directs/indirects

Enjeu organisationnel

Qualité / continuité du service public
Redistribution charge de travail ou formation d'un remplaçant



FOCUS sur ... Le harcèlement

Sondage

Si je vous dis ...

« Harcèlement moral »,

« Harcèlement sexuel »,

que vous vient-il à l'esprit ?

Quelles sont les obligations de l'employeur public ?



L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L. 4121-2 du Code du travail



Quelles sont les obligations de l'employeur public ?



L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1 ;

L. 4121-2 du Code du travail



Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Art. 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié



Quelles sont les obligations de l'employeur public ?



« La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences »

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique



Quelles sont les obligations de l'agent?



L'agent se doit « de prendre soin, en fonction de sa formation et de ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé et ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. »

L.4122-1 du Code du travail



Le harcèlement moral et sexuel

Définition

L'ANI du 26 mars 2010 précise que :



« Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail. »



Le harcèlement moral

Définition

Définit par l'article **L. 1153-1 du Code du travail** équivalent article **L. 133-2 du Code général de la fonction publique**

“ Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 ”



Le harcèlement moral

Définition

Quelles manifestations au quotidien ?

- Propos à caractère vexatoire, remarque insidieuse, sarcastique, injurieuse, propos blessant, dénigrement et volonté de ridiculiser
- Tutoyer sans réciprocité
- Propos calomnieux, insulte, menace
- Disparition des savoir-faire sociaux (ne pas dire bonjour, ni au revoir, ni merci)
- Reproche sans motif valable, critique incessante sur le travail effectué
- Sanction injustifiée
- Retrait de mission, privation de travail, fixation d'objectif irréalisable, demande de travail inutile, isolement, absence de consigne, consigne contradictoire
- Modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions du poste, des missions, du poste de travail
- Absence de communication verbale

Le harcèlement moral

Quelques exemples

Exemple n° 1

Le fait de s'être livré de manière répétée et dans des termes humiliants et en public à une critique de l'activité de la salariée (Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-41.638).

Exemple n° 2

La société soumettait les vendeurs à un management par objectifs intensifs et à des conditions de travail extrêmement difficiles se traduisant en ce qui concernait l'intéressé par la mise en cause sans motif de ses méthodes de travail notamment par des propos insultants et un dénigrement au moins à deux reprises en présence des collègues et ayant entraîné un état de stress majeur nécessitant un traitement et un suivi médical (cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.107).

Exemple n° 3

Le salarié qui a subi une pratique de mise à l'écart à son égard caractérisée par le fait d'avoir été maintenu pendant les dernières années de sa relation de travail sans se voir confier de réelles tâches correspondant à sa qualification et à ses fonctions contractuelles et a été affecté à des travaux subalternes relevant de fonctions d'homme à tout faire ou de concierge privé au service des dirigeants de l'entreprise. (CA Paris, pôle 6, ch. 11, 2 juin 2020, n° 18/05421).

Le harcèlement sexuel et agissements sexistes



Les agissements sexistes

Définition

L'agissement sexiste est 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

Art. L. 1142-2-1 du code du travail

”



Ensemble des 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

Les agissements sexistes

Définition

Quelles manifestations au quotidien ?

- Des blagues et remarques sexistes
- Des remarques sur la maternité ou la paternité, sur le temps de travail, les modalités de travail (temps partiel)
- Des compliments ou des critiques sur l'apparence physique
- Obligation de se conformer aux codes sociaux du sexe
- Interpellations familiales
- Fausse séduction
- Sexisme « bienveillant »

Agissement sexiste

Quelques exemples

Exemple n° 1

Une femme se voit régulièrement reprocher un comportement dit « masculin », son apparence physique peu féminine et fait l'objet de dénigrement : « tu ne pourrais pas dire à ton mari de t'acheter des jupes », « tu pourrais faire des efforts, je ne sais pas ? Mettre du rouge à lèvres, essayer de ressembler à une femme quoi ! »

Exemple n° 2

Mme A, adjointe à la direction générale, reproche à son supérieur d'avoir exercé un comportement sexiste et irrespectueux : « Il n'a pas manqué de railler sur les jeunes femmes blondes, sachant que je suis la seule jeune blonde du groupe », « il ne comprend pas qu'un directeur d'hôpital puisse être une femme » ; « il soutient qu'il y a trop de femmes dans cette association » ; « il me rabaisse », « il a affirmé avec un air très satisfait, qu'au cours de sa carrière il s'était toujours entouré de bras droits hommes mais jamais femmes », ...

Exemple n° 3

Un collègue raconte régulièrement des blagues sexistes à une de ses nouvelles collègues de travail qui la mettent mal à l'aise :

Jour 4 : tu sais quelle est la différence entre toi et un répondeur ? « Lui au moins il retient les messages », « allez, c'est drôle, fais pas ta blonde »

Jour 6 : Hé Chantal ! Quelle est la différence entre une blonde et un ordinateur ? Il faut répéter l'information une seule fois à l'ordinateur.

...

Le harcèlement sexuel

Définition



Aucun agent public ne doit subir les faits :

1. De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;
 - Le harcèlement sexuel est également constitué :
Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.
 - Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.
2. Soit 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.

Art. L. 1153-1 du Code du travail équivalent article L. 133-1 du Code général de la fonction publique

Le harcèlement sexuel

Définition

Quelles manifestations au quotidien ?

- Propos obscène, vulgaire
- Confiance sexuelle non désirée,
- Envoi d'écrit contenant des avances sexuelles
- Envoi de photos à caractère érotique
- Chantage sexuel
- Geste à connotation sexuelle
- Contact physique ou caresse non désirés sur certaines parties du corps

Le harcèlement sexuel

Définition

A noter, le harcèlement sexuel peut être reconnu même en l'absence :

D'agissements sexuels
explicites

De relation hiérarchique
entre l'auteur des faits et la
victime

D'une contestation expresse
de la victime

D'agissements commis sur le
lieu de travail

D'un acte recherché au profit
de l'auteur

De conscience de l'auteur
des conséquences de ses
actes

Le harcèlement sexuel

Quelques exemples

Exemple n° 1

Le fait pour un employeur de déposer sur le bureau d'une salariée, des ouvrages ou articles à caractère ou contenu sexuel, de proférer à son encontre des remarques, invitations ou propositions sexuelles parfois accompagnées de gestes déplacés. (Cass. crim., 13 décembre 2017, n° 17-80.563)

Exemple n° 2

Le fait pour un animateur-formateur d'adresser, à de jeunes femmes en contrat de professionnalisation dont il assure la formation, des propos familiers sur leur aspect physique (« que tu es belle », « tu es trop mignonne », « tu t'habilles bien »), de leur demander : « c'est quand qu'on couche ensemble ? », et de leur poser des questions intimes sur leur vie privée (Cass. soc., 12 février 2014, n°12-26.652)

Exemple n° 3

Adresser à une jeune collègue nouvellement embauchée de longs courriers manuscrits et de nombreux courriels contenant des propositions et des déclarations, lui exprimer le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui adresser des invitations qu'elle a toujours refusées et lui faire faire parvenir des bouquets de fleurs (Cass. soc., 28 janvier 2014, n° 12-20.497)

Le harcèlement sexuel

Quelques exemples

Exemple n° 4

Sofia est journaliste dans un quotidien régional. Elle est quotidiennement témoin de propos connotés sexuellement tenus par des collègues masculins. Plusieurs fois par jour, ils se lancent des insultes sexistes et/ou miment bruyamment des rapports sexuels. Sofia doit aussi supporter les photos à caractère sexuel affichées sur les murs de la rédaction ainsi que celles qui font office d'économiseurs d'écran sur les ordinateurs de ses collègues (Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017, n°15/02666 – Décision du Défenseur des droits n°2016-212 du 29 juillet 2016)

Quelques outils

- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=43173>
- Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/fiches-reflexes-harcelement-sexuel.pdf
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf
- Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Quiz

Question 1

Selon vous, cette situation relève-t-elle de harcèlement moral ?

Installer un salarié dans un local exigu, sans chauffage et sans les outils nécessaires au travail, avec interdiction d'échanger avec ses collègues

Oui

Non

Cela peut être reconnu comme un fait constitutif de harcèlement moral, notamment en raison de la dégradation des conditions de travail

Quiz

Question 2

Selon vous, cette situation relève-t-elle de harcèlement sexuel ?

Un supérieur hiérarchique refuse d'accorder une promotion à une agente tant qu'elle n'a pas une relation sexuelle avec lui.

Oui

Non

Cela peut être reconnu comme un fait constitutif de harcèlement sexuel

Quiz

Question 3

Selon vous, cette situation relève-t-elle d'agissement sexiste ?

Sur les murs de la salle de pause, des agents ont affiché des posters à caractère pornographique

Oui

Non

Cela peut être reconnu comme un fait constitutif de harcèlement sexuel

Quiz

Question 4

Selon vous, cette situation relève-t-elle d'agissement sexiste ?

Un usager fait une blague sur l'incompétence professionnelle des femmes.

Oui

Non

Cela peut être reconnu comme un agissement sexiste notamment du fait de remarques sexistes

Quiz

Question 5

Selon vous, cette situation relève-t-elle de harcèlement moral ?

Un manager dit régulièrement bonjour à toute son équipe, sauf à un des agents. Celui-ci lui fait part de son étonnement et exprime les effets sur sa santé « je me sens humilié devant tous mes collègues et cela me rend malade ». Cette situation perdure depuis de longs mois, sans action de la Direction, bien que celle-ci ait été informée

Oui

Non

Cela peut être reconnu comme un fait constitutif de harcèlement moral, notamment en raison de la répétitivité

Quiz

Question 6

Selon vous, cette situation relève-t-elle d'harcèlement sexuel ?

Un supérieur hiérarchique reproche à une agente sa tenue jugée pas assez féminine pour une réunion

Oui

Non

Cela peut être reconnu comme un agissement sexiste notamment du fait de l'obligation de se conformer aux codes sociaux du sexe

Quiz

Question 7

Selon vous, cette situation relève-t-elle d'harcèlement sexuel ?

Pour faire comprendre à une collègue qu'elle vous plaît vous lui dites une fois que sa tenue est très élégante

Oui

Non

Cela relève de la drague

Quiz

Question 8

Selon vous, cette situation relève-t-elle de harcèlement moral ?

Il fait tout pour m'isoler, il interdit aux autres agents de me parler, il me répète sans cesse que je suis nul, que je ne sais rien faire.

Oui

Non

Cela peut être reconnu comme un fait constitutif de harcèlement moral, notamment en raison de la dégradation des conditions de travail

Quiz

Question 9

Selon vous, cette situation relève-t-elle d'harcèlement sexuel ?

Vous proposez, respectueusement et sans insister, à une collègue de prendre un verre après le travail, pour faire plus ample connaissance.

Oui

Non

Cela relève de la drague

Quiz

Question 10

Selon vous, cette situation relève-t-elle de harcèlement sexuel ?

Vous envoyez des SMS salaces à une collègue. Elle vous demande d'arrêter ou ne répond pas. Vous continuez ...

Oui

Non

*Cela peut être reconnu
comme un fait constitutif
de harcèlement sexuel*

Quiz

Question 11

Selon vous, cette situation relève-t-elle d'agissement sexiste ?

Un agent fait face à des remarques lorsqu'il prend son mercredi pour s'occuper de ses enfants

Oui

Non

Cela peut être reconnu comme un agissement sexiste notamment du fait des remarques sur la maternité ou la paternité

Quiz

Question 12

Selon vous, cette situation relève-t-elle d'harcèlement moral ?

Un agent discute avec un de ses collègues au distributeur, son manager l'apostrophe, lui faisant remarquer que cela faisait un bon moment qu'il s'était absenté de son poste de travail. L'agent ayant montré son mécontentement, il lui a adressé une lettre d'avertissement.

Oui

Non

*Le supérieur hiérarchique
ne fait que rappeler les
consignes*

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

- I- Présentation générale du dispositif**
- II- Définitions : focus sur les discriminations**
- III- La prestation proposée par le Centre de Gestion**
- IV- Retour d'expérience**





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

I- Présentation générale du dispositif

- **Article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée**
- **Article 26-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée**
- **Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020**



I- Présentation générale du dispositif

Les collectivités et établissements publics ont l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement qui a 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. (*art 6 quater A loi de 83*)



Qui peut effectuer un signalement ?

- Toute personne employée par la collectivité ou l'établissement, quel que soit son statut, les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois ainsi que les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum.
- L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.



Quels faits sont concernés ?

- atteinte volontaire à l'intégrité physique
- acte de violence
- acte de discrimination
- harcèlement moral
- harcèlement sexuel
- agissement sexiste
- menace
- tout autre acte d'intimidation



Contenu du dispositif

3 volets :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- Une procédure d'orientation vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien;
- Une procédure d'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative (c'est-à-dire l'autorité territoriale).



I- Présentation générale du dispositif

Mise en place du dispositif

Ce dispositif est mis en place par décision de l'autorité territoriale.

Il peut être :

- Interne à la collectivité**
 - Externe (prestataire extérieur)**
 - Mutualisé avec d'autres collectivités ou EPCI**
- Mis en place par le Centre de Gestion, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.**



II- Définition : focus sur les discriminations

Les discriminations

La discrimination est un traitement défavorable qui doit remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) **ET** relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

Directe : la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.

Exemple : Refus d'une candidature à cause du handicap

Indirecte : une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères.

Exemple : Une règle défavorisant les salariés à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.



Les discriminations

Les 25 critères de discriminations interdits par la loi



Apparence physique



Age



Etat de santé



Appartenance ou non à une prétendue race



Appartenance ou non à une nation



Sexe



Identité de genre



Orientation sexuelle



Grossesse



Situation de famille



II- Définitions

Les discriminations



III- La prestation proposée par le Centre de Gestion

III- La prestation du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion met en place le dispositif de signalement pour le compte des communes et des établissements publics affiliés qui décident de lui confier cette mission par conventionnement.

A cet effet, une **cellule signalements** est instaurée au sein du Centre de Gestion, dont la composition est fixée par arrêté du Président du Centre de Gestion.

Il pourra être fait appel à un autre agent du Centre de Gestion et/ou à un expert ou intervenant extérieur au Centre de Gestion en cas de besoin et en fonction de la complexité du signalement déposé.



III- La prestation du Centre de Gestion

Le recueil des signalements

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes sont effectués via un formulaire spécifique disponible sur le site du Centre de Gestion (www.cdg72.fr) adressé :

- Soit par mail à l'adresse dispositifdesignalement@cdg72.fr
- Soit par courrier, dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à l'adresse :

Cellule « signalements »

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Sarthe
3 rue Paul Beldant – 72014 Le Mans Cedex 2



Le recueil du signalement

L'auteur du signalement fournit **les faits**, ainsi que, s'il en dispose, **les informations ou documents**, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement.

Il devra fournir également les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

Il est accusé réception de la demande sans délai.

La cellule signalements examine dans les meilleurs délais la recevabilité du signalement.

Si le signalement n'est pas recevable, la cellule informe l'auteur du signalement des motifs de la non-recevabilité et l'oriente, le cas échéant, vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés.



III- La prestation du Centre de Gestion

L'orientation vers les services et professionnels compétents

La cellule examine le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes.

Elle peut proposer un entretien à la victime. Selon les situations et les possibilités, cet entretien pourra avoir lieu dans les locaux du Centre de Gestion de la Sarthe, dans des locaux de l'employeur/ par conférence téléphonique ou audiovisuelle.

L'objectif de cet entretien est d'informer la victime de ses droits / des procédures et des suites possibles, et de l'orienter vers des professionnel(le)s qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique.

Dans le cas où la victime refuse un tel entretien ou si un tel entretien n'est pas nécessaire, la cellule transmet 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.



Procédure d'orientation du signalement vers l'autorité territoriale

En fonction de la nature des agissements portés à sa connaissance, **et après avoir recueilli le consentement de l'auteur de la saisine**, la cellule prend attache auprès de l'autorité territoriale afin de l'informer des faits signalés.

La cellule conseille l'autorité territoriale dans ses obligations, en matière notamment de protection fonctionnelle, d'enquête interne, de discipline et de cessation des faits reprochés.

La cellule s'assure du traitement du signalement par l'autorité territoriale, par l'intermédiaire d'une prise de contact avec l'agent et avec l'autorité territoriale sauf opposition formalisée de l'intéressé.

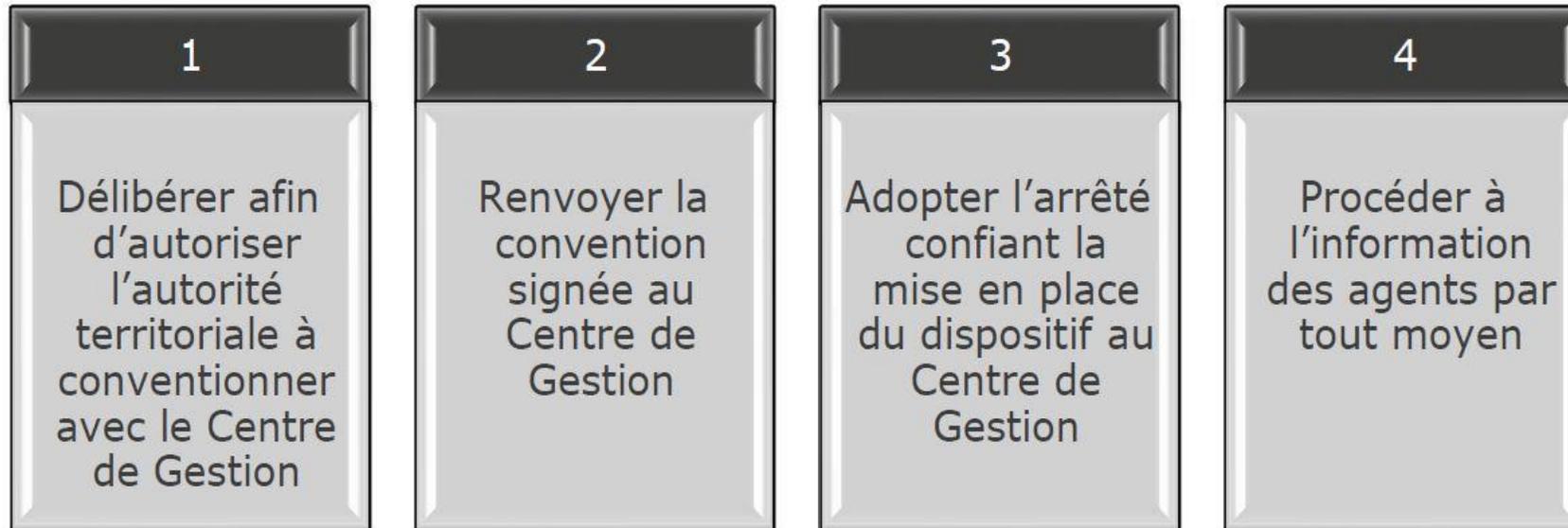


Tarification de la prestation

Cette prestation est prise en compte dans le cadre de la cotisation additionnelle versée par la collectivité.



Comment confier la mise en place du dispositif au Centre de Gestion ?



III- La prestation du Centre de Gestion

Tous les documents nécessaires sont mis à votre disposition sur le site internet du Centre de Gestion **www.cdg72.fr** dans l'onglet « Dispositif de signalement » :

- Modèle de délibération
- Convention d'adhésion
- Arrêté confiant la mise en place du dispositif au Centre de Gestion
- Documentation à destination des agents

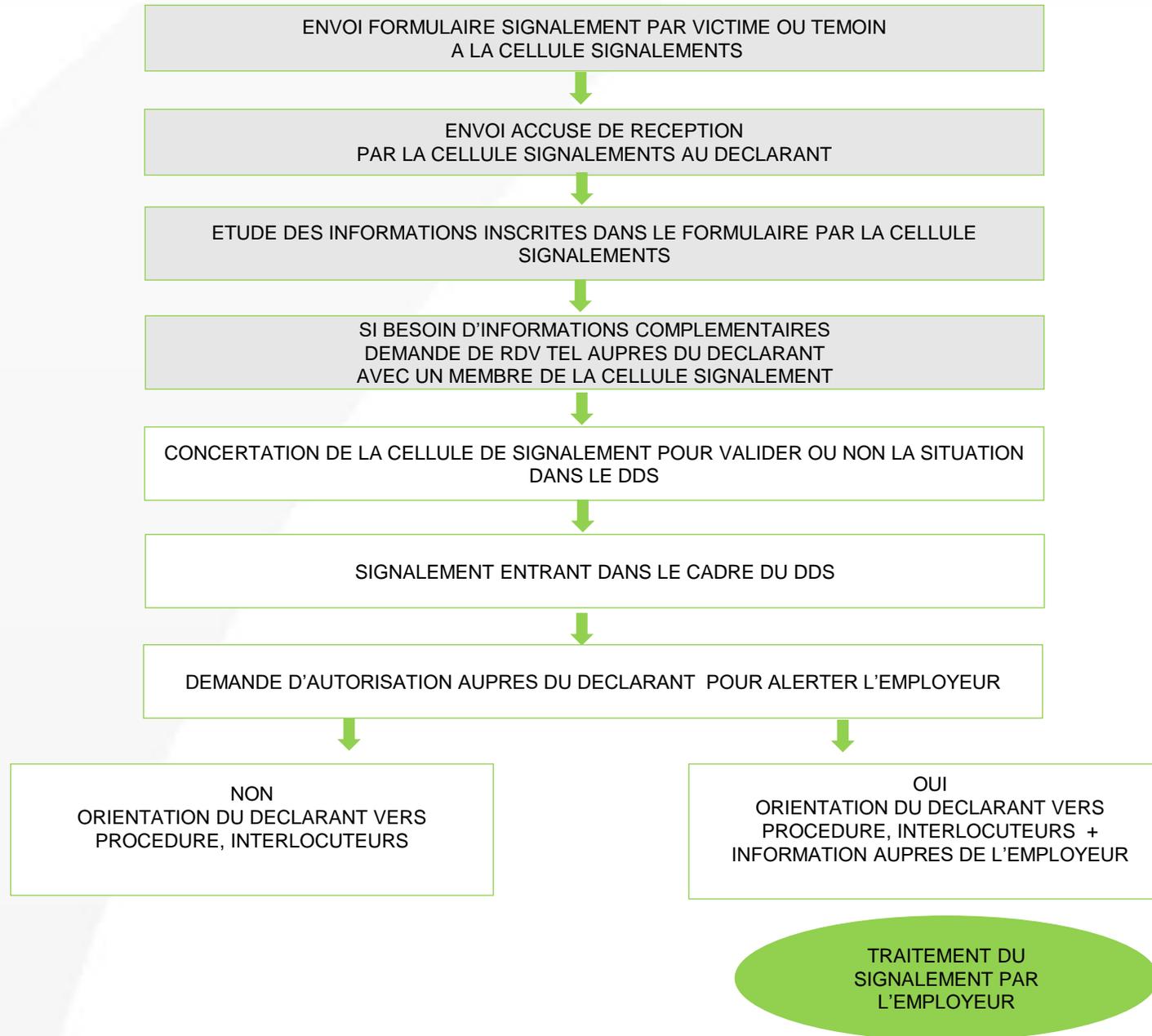




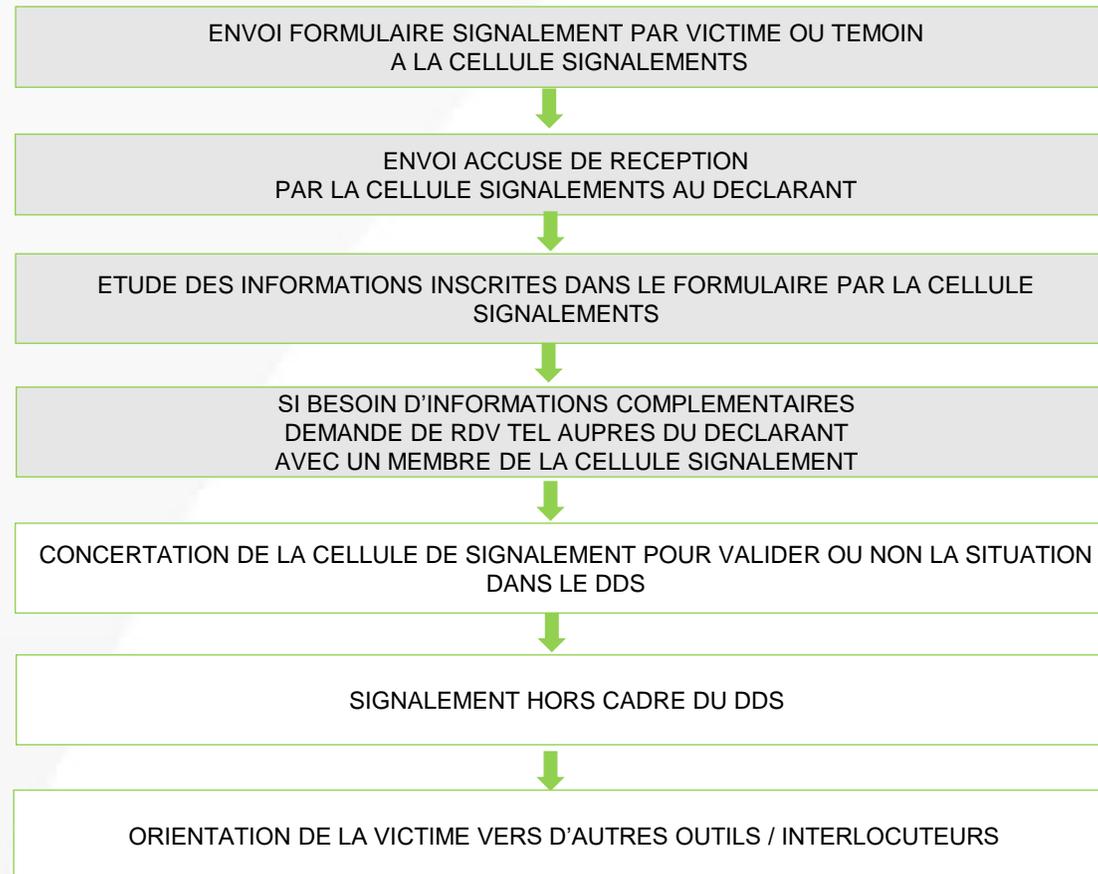
CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

IV- Retour d'expérience

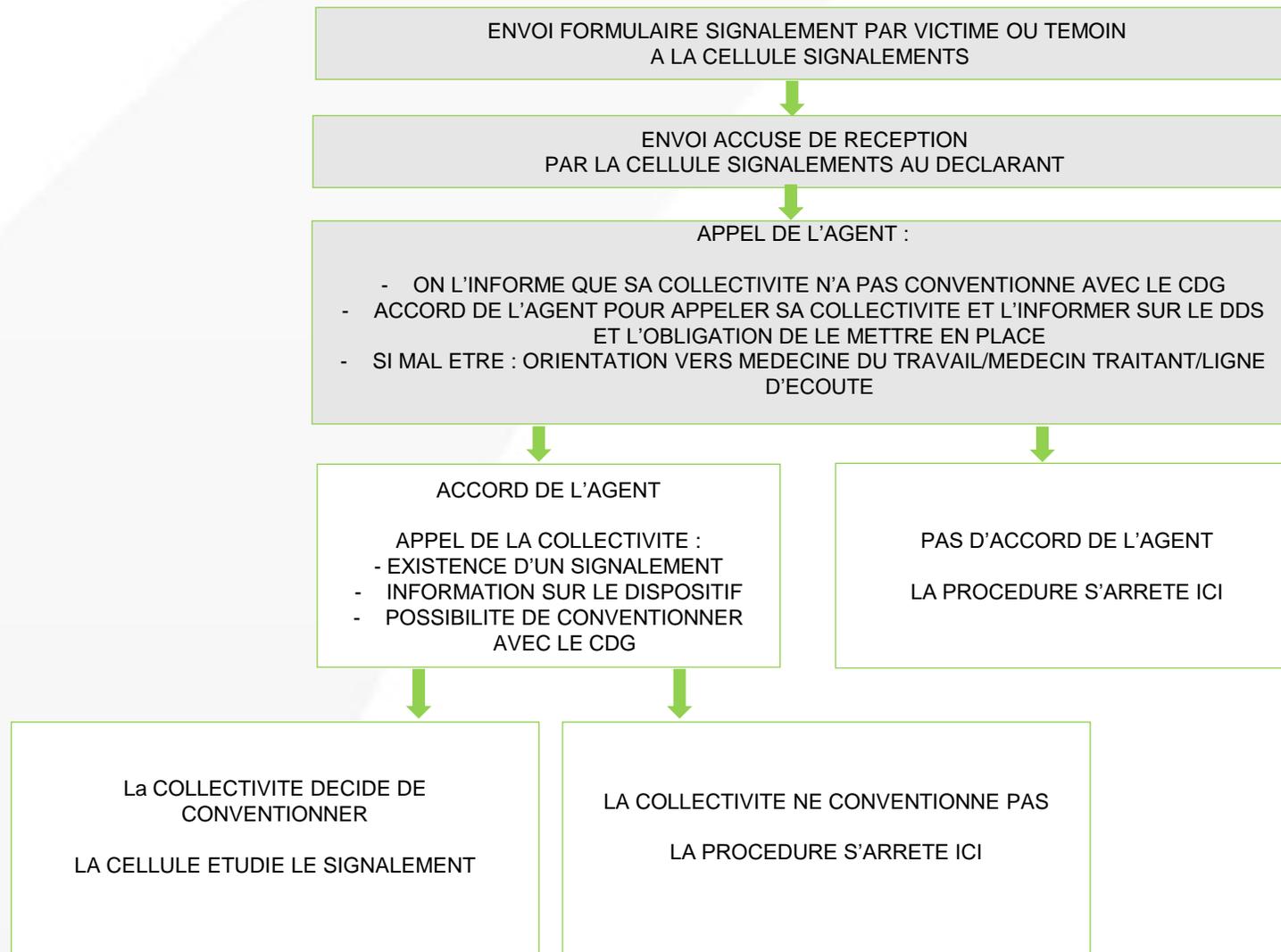
EXEMPLE N° 1 SIGNALEMENT ENTRANT DANS LE CHAMP DU DDS



EXEMPLE N° 2 SIGNALEMENT HORS CADRE DDS



EXEMPLE N° 3 COLLECTIVITE N'AYANT PAS CONVENTIONNE



Merci de votre attention !

Avez-vous des questions ?

About Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) is a leading global advisory, broking and solutions company that helps clients around the world turn risk into a path for growth. With roots dating to 1828, Willis Towers Watson has 45,000 employees serving more than 140 countries and markets. We design and deliver solutions that manage risk, optimise benefits, cultivate talent, and expand the power of capital to protect and strengthen institutions and individuals. Our unique perspective allows us to see the critical intersections between talent, assets and ideas — the dynamic formula that drives business performance. Together, we unlock potential. Learn more at willistowerswatson.com.