



Panorama 2019-2021 de la SANTÉ et de l'ACTION SOCIALE

WEBINAIRES LES 6, 7 et 8 décembre 2021

Dispositif de signalement : rôles des acteurs de la santé au travail

Mercredi 8 DECEMBRE 2021

Samia HADDAG-AININE

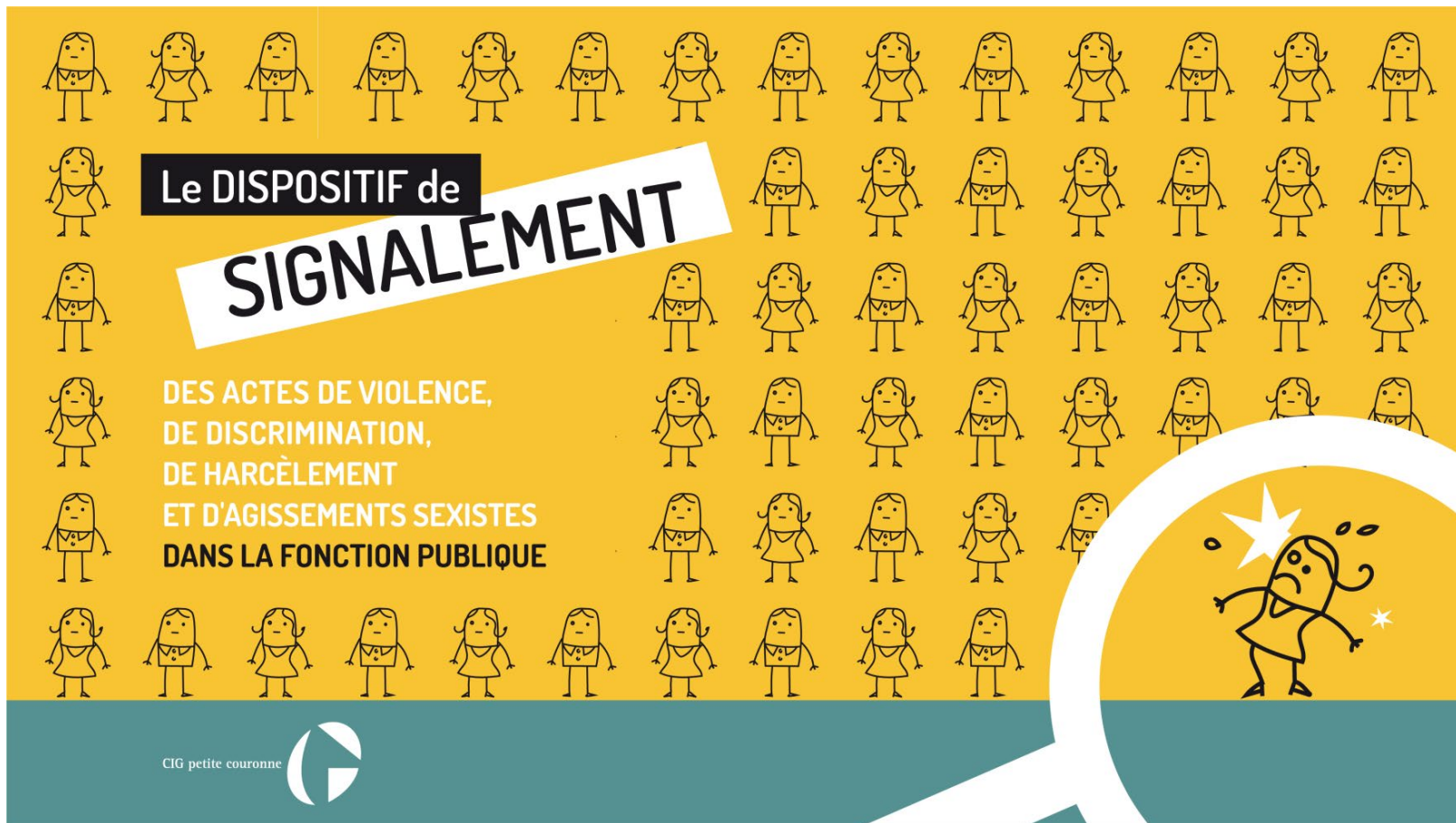
Ingénieure en Santé et Sécurité au travail
Ergonome
CISST

Yannick TUTALA

Ingénieur en Prévention des Risques
Professionnels


CIG petite couronne





Le DISPOSITIF de
SIGNALEMENT

**DES ACTES DE VIOLENCE,
DE DISCRIMINATION,
DE HARCÈLEMENT
ET D'AGISSEMENTS SEXISTES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

CIG petite couronne 

***Intervention de Cathy CHEVALLOT, Cheffe de service
du Conseil juridique et contentieux du CIG***



Le dispositif de signalement : cadre juridique



Article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983

« Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes 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 ».

↳ Créé par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique



Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

↳ Mise en place des dispositifs au **1^{er} mai 2020**



Les notions clés

**Violences, discriminations, harcèlement et
agissements sexistes :**

De quoi parle-t-on ?

1 Les violences

Definition « 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 »



Violences physiques



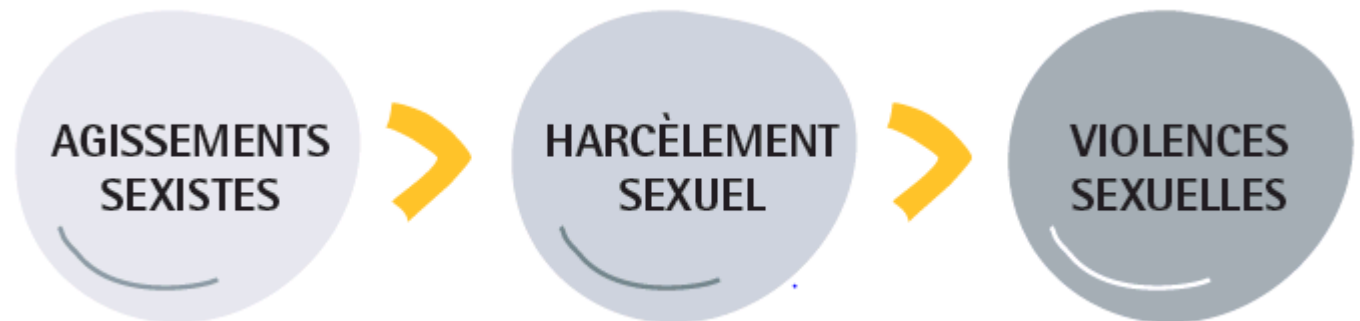
Violences verbales



Violences sexistes et
sexuelles

Focus sur les violences sexuelles et sexistes

Definition *«atteintes à l'intégrité physique et morale des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité »*



Les agissements sexistes





Les agissements sexistes

Definition

« 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 et offensant »

 Article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

C'est quoi ?

- L'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

Quels effets ?

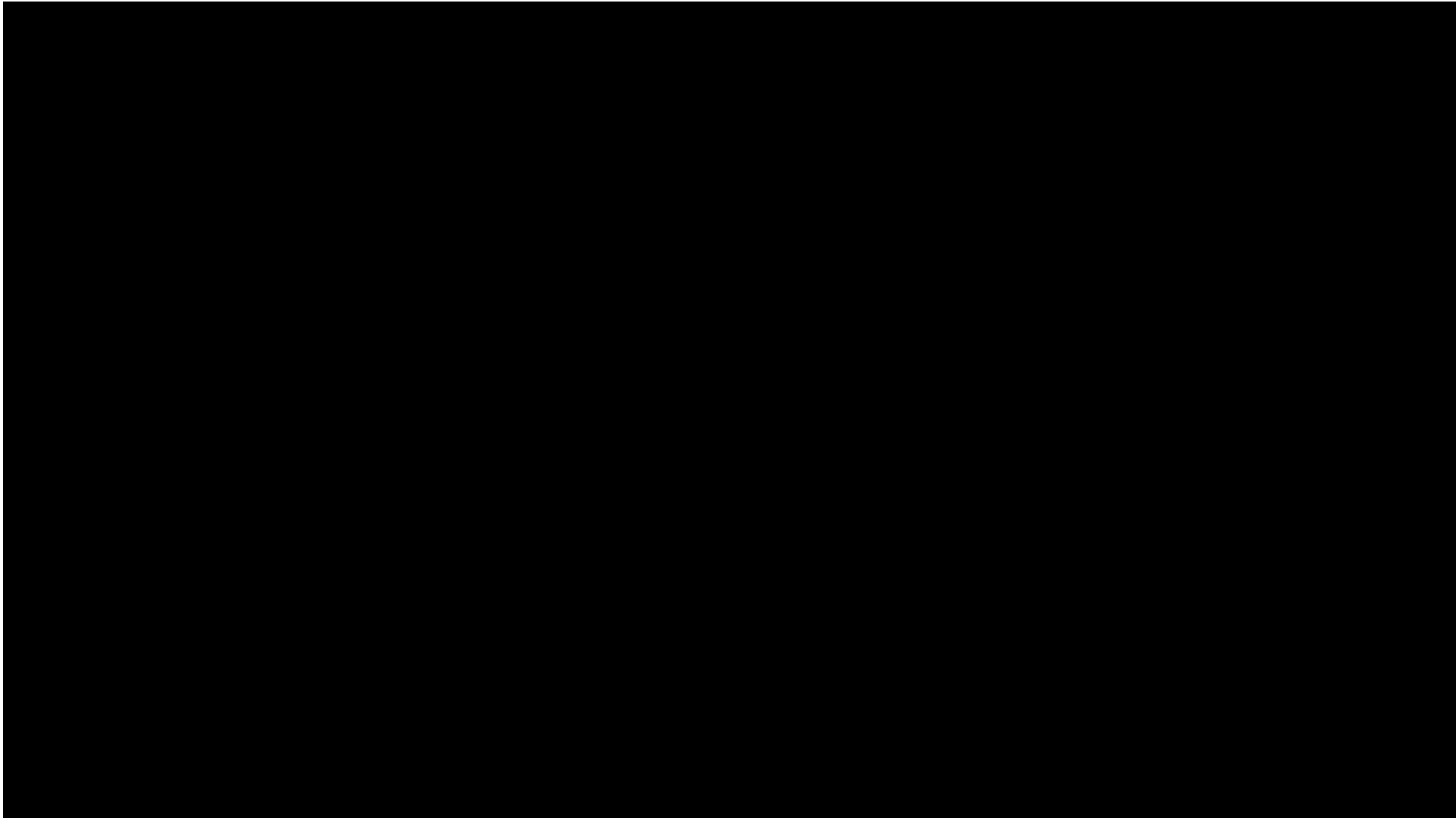
- Ils ont pour effet de dévaloriser, d'inférioriser les victimes, de façon volontaire ou non
- Ils peuvent donc avoir un impact sur la santé physique ou mentale des personnes

Comment se manifestent ces faits ?

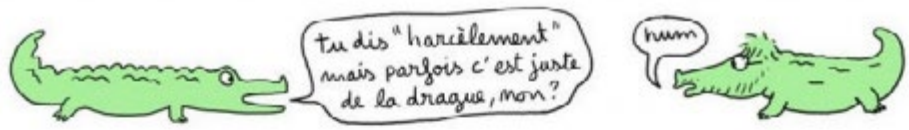
- Des blagues et commentaires sexistes
- Des remarques sur la maternité ou la paternité, sur le temps de travail, les modalités de travail (temps partiel)
- Des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect
- Des compliments ou des critiques sur l'apparence physique



Agissement sexiste/harcèlement sexuel



Agissement sexiste/harcèlement sexuel



DRAGUE
= se fait à deux.



DRAGUE IMPOSÉE
= **HARCÈLEMENT**



Pas de réponse
peu de réponse
= **NON**
et pas
"insiste
encore!"



Sourire gêné
Excuses bidons
= Non poli = **NON**



Serveuse (ou tous les jobs en contact avec les clients)
PARLER/SOURIRE
ça fait parti du job
= **PAS** une déclaration d'amour
= **PAS** une invitation à harceler!!!

* Issu du livret de formation relatif au harcèlement sexuel au travail du défenseur des droits



Le harcèlement sexuel

Definition

« I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

II. - 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 »



Article 222-33 du code pénal et article 6 Ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Comment se manifestent ces faits ?

- propos obscènes, vulgaires
- confidences sexuelles non désirées
- envoi d'écrits contenant des avances sexuelles
- envoie de photos à caractère érotique
- chantage sexuel
- gestes à connotation sexuelle



3 types de harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel né d'actes répétés

- **le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle** 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
- Articles 6 Ter de la loi du 13 juillet 1983 et 222-33 du code pénal

Harcèlement sexuel né d'un acte unique

- **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
- Articles 6 Ter de la loi du 13 juillet 1983 et 222-33 du code pénal

Harcèlement sexuel environnemental

- Le harcèlement sexuel peut consister en un **harcèlement** environnemental ou d'ambiance, **où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables**
- Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017, n° 15/02566

Les agressions sexuelles



Definition

« toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise »



Article 222-22 du code pénal

tout attouchement imposé sur le sexe ou sur
des parties du corps considérées comme
intimes et sexuelles
(fesses, seins, cuisses et bouche)



**agression
sexuelle**



5 ans
(7 ans si
circonstances
aggravantes)

75 000€
(100.000€ si
circonstances
aggravantes)

Délit d'agression sexuelle



15 ans
(20 ans si
circonstances
aggravantes)

Viol = crime

2 Le harcèlement moral

Definition « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les 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.*

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- *le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa,*
- *le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements,*
- *ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés »*



Article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983

Les critères du harcèlement moral



**Des agissements
répétés**

+

**Une dégradation
des conditions de
travail**

+

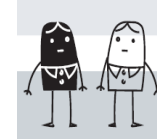
**Une atteinte aux
droits et à la
dignité, une
altération de la
santé physique ou
mentale ou la
compromission de
l'avenir
professionnel**



- Propos à caractère vexatoire, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser
- Reproches sans motifs valables, critiques continuelles sur le travail effectué
 - Sanctions injustifiées
 - Retrait de mission, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, demande de travail inutile, isolement
 - Modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions du poste, des missions, du poste de travail



3 Les discriminations



**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**



**Dans un
domaine
déterminé par la
loi**



Article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983

A ce jour : 25 critères de discrimination

2 types de discrimination

Discrimination directe

- situation dans laquelle, sur le fondement [d'un motif prohibé] 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
- Elle peut être consciente et volontaire ou même non intentionnelle lorsqu'elle repose sur des préjugés inconscients

Discrimination indirecte

- une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs déjà mentionnés, 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



La procédure

Comment recueillir et traiter un signalement ?

Recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements

1

Orientation des agents s'estimant victimes vers les services et professionnels chargés de leur accompagnement et de leur soutien

2

Orientation des agents s'estimant victimes ou témoins vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés

(article 1^{er} du décret du 13 mars 2020)



1 Le recueil du signalement

3 étapes



Recueil du signalement
et accusé réception



Premier échange avec
l'auteur du signalement



Déclenchement d'une
enquête



2 Le traitement du signalement

Rappel des obligations de l'employeur

Préserver la
santé et
l'intégrité
physique des
agents

- « Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail »
- Article 23 de la loi du 13 juillet 1983

Protection des
agents et
obligation de
réparation

- Octroi de la protection fonctionnelle
- Article 11 de la loi du 13 juillet 1983



La prise en charge consiste à :

**Faire cesser les faits
en prenant toute
mesure conservatoire
et assurer la
protection de la
victime ou des
témoins**



**mettre en place des
dispositifs permettant
la prise en charge, par
les services et
professionnels
compétents, des
agents victimes des
actes ou agissements**

Protection
fonctionnelle

Reconnaissance
en accident de
service (CITIS)

Changement
d'affectation

Suspension et
sanction
disciplinaire

Le DISPOSITIF de
SIGNALEMENT

**DES ACTES DE VIOLENCE,
DE DISCRIMINATION,
DE HARCÈLEMENT
ET D'AGISSEMENTS SEXISTES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

CIG petite couronne 

***Intervention du Docteur Emmanuelle BOURIN, Cheffe
de service de Médecine Préventive du CIG***

Rôle de la médecine de prévention dans le dispositif de signalement

- prise en charge **individuelle** des agents dans le cadre de la surveillance médicale
- le médecin de prévention **ne prend pas part à l'enquête administrative**, au même titre que tout autre agent du CIG
- aucune information directe n'est donnée par le médecin de prévention à la collectivité
- aucune recommandation quant à la nécessité de mener une enquête administrative
- aucune alerte individuelle
- **≠ du droit d'alerte sur une situation collective de travail**



Le DISPOSITIF de
SIGNALEMENT

**DES ACTES DE VIOLENCE,
DE DISCRIMINATION,
DE HARCÈLEMENT
ET D'AGISSEMENTS SEXISTES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

CIG petite couronne 

***Intervention de Eva DARDILLAC, Cheffe de service des
assistants sociaux du CIG***

Rôle des assistantes de service social dans le dispositif de signalement

I. Dans la réflexion

- Participation au groupe de travail sur la mise en œuvre du dispositif : réflexion, force de propositions dans la mise en place de procédures, de documents, de campagne de communication, prise en compte du volet social...
- Un acteur que l'agent peut interpeller : une écoute attentive, prise en compte du récit de l'agent (des mots sur des maux) , lien entre l'agent et l'employeur...

II. En amont du signalement

- Auprès de la collectivité (déclenchement de l'enquête)
 - Mise en lumière d'un acte répréhensible, avec l'accord de l'agent
 - Évocation d'une problématique globale récurrente
- Auprès de l'agent
 - Information sur ses droits : signalement, droit d'alerte voire de retrait, repérage des institutions...
 - Médiation sociale avec l'accord de l'agent en vue d'éclaircir voire de rétablir une situation de travail acceptable pour l'ensemble des parties prenantes.

III. Pendant l'enquête administrative

- Respect du cadre réglementaire et déontologique soumis au **secret professionnel**.
- Adoption d'une position objective, neutre

L'AST ne participe pas à l'enquête administrative

Les propos tenus par l'AST quelque soit le cadre (commissions pluridisciplinaires, des commissions santé, chsct...) ne peuvent être repris dans l'enquête administrative

➤ **Auprès de l'agent**

- Soutien à l'agent en position de vulnérabilité : soutien rapproché, respect de la temporalité de l'agent
- Travail de reformulation auprès de l'agent afin de s'assurer de sa bonne compréhension du dispositif

IV. Après le signalement et les résultats de l'enquête administrative

- Réception des recommandations et du plan d'actions mis en place par la collectivité dans l'objectif d'anticiper et de rendre plus efficace le travail de suite avec l'agent (ex : problème financier suite à sanction, deuil du métier suite à mutation interne...)
- Respect la temporalité de l'agent et poursuite de l'accompagnement en prenant en compte sa vulnérabilité, soutien rapproché.

Tout au long de la procédure, l'AST apporte aux agents un soutien, une écoute psychosociale et une orientation vers d'autres professionnels (trouble psy, gestion de l'anxiété, pb de sommeil...).

RETOUR D'EXPERIENCE

DE LA VILLE DE

BOURG-LA-REINE

Entretien mené par Samia HADDAG-AININE

Ingénieure en Santé et Sécurité au travail

Ergonome

CISST

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Bernadette ROTTEE ,
Responsable de la prévention et la
santé au travail

8 décembre 2021⁸

BOURG-LA-REINE

- **20 000 habitants**
- **350 agents permanents**
- **240 contractuels et vacataires**
- **8 pôles**
dont le pôle Ressources
avec la direction des ressources humaines
et les acteurs de prévention

CONTEXTE

- Décret n°2020-256, en application de la loi de transformation de la fonction publique, prévoit la mise en place d'un dispositif visant à recueillir les signalements, accompagner et orienter les victimes
- **CIG** : transmission de la plaquette traitant du dispositif
- **Echanges avec le service EIPRP** :
Mise en place d'un accompagnement pour travailler sur cette thématique
- **Objectif** :
Faire de la prévention primaire
Se mettre en conformité avec la loi

Les acteurs de la démarche

- **La conseillère de prévention,**
- **La directrice des Ressources humaines**
- **2 élus**
 - un Elu délégué à l'éducation,
 - un Elu délégué à la prévention et à l'égalité femmes/hommes,
- **3 agents,**
- **2 représentants du personnel**
- **L'intervenant en charge de la mission conseil**
(dans le cadre de la convention mixte avec le service EIPRP)

LES DIFFERENTES ETAPES DE LA DEMARCHE

27/10/2020

- Présentation du dispositif en comité technique
- Donner le contexte juridique, réglementaire,
- Comment mettre en œuvre un tel dispositif ?
- Proposition : monter un groupe de travail sur la base du volontariat

01/12/2020

- Appel à candidatures au personnel, aux représentants du personnel et aux élus par mail

10/12/2020

- 1ère réunion de travail
- Avec une présentation détaillée du dispositif de signalement
- Définition des notions clés (violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes)
- Travail collaboratif pour déterminer les axes de travail
- Réflexion autour de la phase de recueil

21/01/2021

- 2^{ème} réunion de travail
- Formalisation de la procédure de signalement : consignation du signalement, rôle de la cellule ressources, prise en charge du signalement et actions envisageables, orientation et accompagnement de la victime, mise en place des mesures de protection
- Travail autour du registre de signalement
- Identification des actions de communication à mener autour du dispositif de signalement

16/03/2021

- 3^{ème} réunion de travail
- Proposition d'une trame générale du registre
- Formalisation de l'envoi d'une fiche de signalement
- Etude pour la mise en place d'un registre de signalement et de la fiche de signalement sous format dématérialisé avec la création d'e-mail générique
- Positionnement du médecin du travail

16/06/2021

- Présentation des travaux en CHSCT :
- Registre de signalement
- Fiche de signalement
- Logigramme

27/10/2021

- Création d'une version numérique du registre de signalement et d'un e-mail générique
- Diffusion du registre de signalement et de fiches de signalement à l'ensemble du personnel

La communication

- Où trouver les fiches de signalement ?
- Comment transmettre les fiches de signalement ?
- Réflexion sur la dématérialisation de la fiche,
- Travail sur la mise en forme du guide,

- Réflexion sur la démarche de l'enquête administrative

■ INFORMATION AUPRES DES INSTANCES

- Points réguliers auprès des instances CT et CHSCT sur l'avancement de la démarche,
- Point lors des séances du CHSCT à venir
- Représentants du personnel associés dès le départ

■ Les pré-requis

- quelques connaissances en matière de statut, de ressources humaines, de réglementation
- sur les risques psycho-sociaux,
- sur sa propre collectivité,
- pouvoir s'appuyer sur une équipe pluridisciplinaire en matière de médecine professionnelle : médecin de prévention, psychologue

- **Mise en relief de certaines questions**
 - Protection fonctionnelle,
 - Enquête administrative,
 - Confidentialité.

- **Les Ecueils**
 - La fracture numérique,
 - Comment communiquer de manière efficace sur le registre de signalement pour toucher l'ensemble du personnel ?
 - Où trouver les fiches de signalement ?

■ LES POINTS POSITIFS

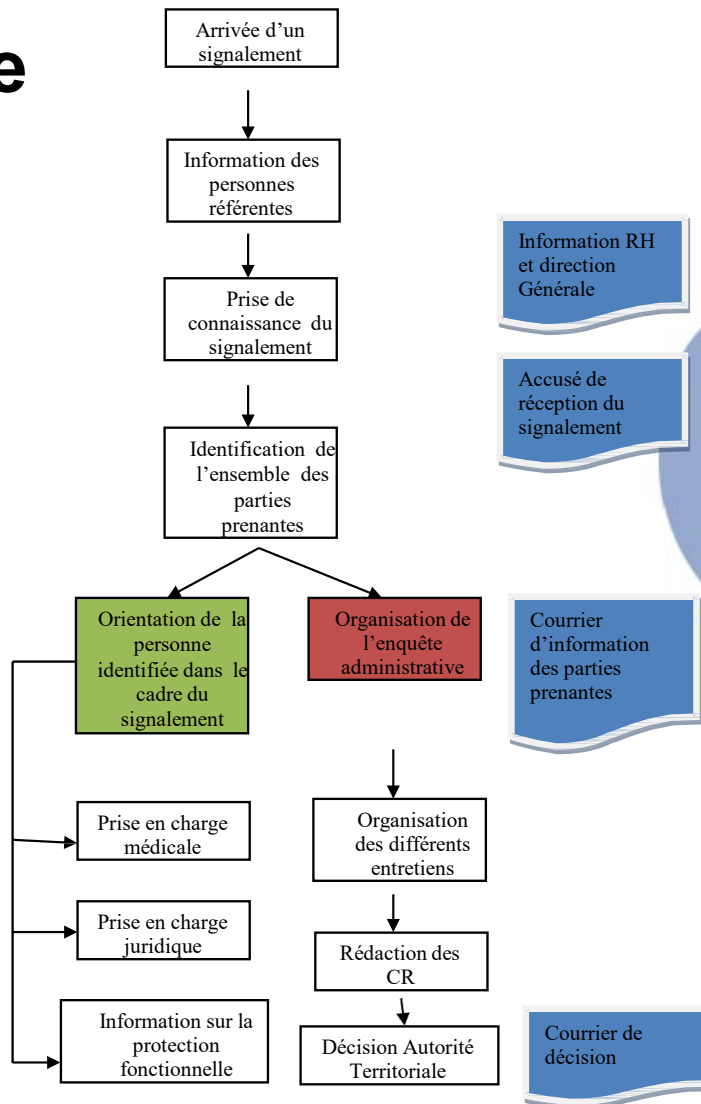
- Le portage de la démarche par l'autorité territoriale et la Direction générale,
- Un groupe de travail à taille humaine, adapté à la taille de la collectivité.

■ LES POINTS NEGATIFS

...

- **METTRE TOUTES LES MESURES EN PLACE POUR PROTEGER L'AGENT**
 - **Protection médicale**
(médecin du travail, psychologue)
 - **Protection juridique**
 - **Protection fonctionnelle**

■ Logigramme



- **Email (adresse générique)**

signalementRH@BLR.com

MERCI

à tous les participants
du groupe de travail,
au service EIPRP,
à vous tous présents
aujourd'hui

Mairie de Bourg-la-Reine
6, boulevard Carnot
92340 BOURG-LA-REINE
www.bourg-la-reine.fr