

FORMATION SPECIALISEE DU COMITE

REUNION DU 20 juin 2023

Dispositif régional de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou acte d'intimidation

Ce présent rapport pour information a pour objectif de présenter le **dispositif régional de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou acte d'intimidation**.

Contexte

S'inscrivant dans le cadre de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a intégré un **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** dans le code général de la Fonction Publique.

L'article 11 de la loi n° 2021-1109 en date du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République et de lutte contre le séparatisme a étendu le dispositif de signalement **aux actes portant atteintes volontaires à leur intégrité physique, aux menaces ou tout autre acte d'intimidation** dont les agents publics peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions.

Ainsi, les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif de signalement 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 ou d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies, telles que la procédure pénale (art.40 du Code de la procédure pénale, dépôts de plainte...), le recours hiérarchique, la saisine des instances représentatives ou une saisine du défenseur des Droits. Il constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents.

L'employeur public a une obligation de protection et de préservation de la santé physique, psychologique et sociale de ses agents. Aussi, chaque collectivité territoriale doit permettre à ses agents de signaler les actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

Le signalement peut être réalisé par toute personne employée par la collectivité (fonctionnaires, stagiaires, contractuels, apprentis).

L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits ou un tiers de confiance.

Les faits signalés peuvent être soit d'origine professionnelle, soit d'origine extraprofessionnelle mais détectés sur le lieu de travail (ex. : violences conjugales dont les conséquences et manifestations impactent la situation de travail).

Pour permettre aux agents de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, les collectivités doivent donc mettre en place un dispositif de signalement articulé autour de :

1. Une **procédure de recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2. Une **procédure d'orientation des agents** s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes **pour prendre toute mesure de protection appropriée et assurer le traitement des faits signalés et assurer leur accompagnement et leur soutien.**

Les procédures sont fixées, après information du comité social territorial / formation spécialisée, par décision de l'autorité territoriale.

Il appartient à l'autorité territoriale d'informer, par tout moyen, les agents placés sous son autorité de l'existence du dispositif et des procédures et des modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

Enjeux et présentation

Afin de répondre à cette obligation, le dispositif de signalement régional a prévu :

- La mise en place d'un **dispositif sécurisé de recueil** des saisines des agents victimes et des témoins.
- La mise en place de **dispositifs d'accompagnement** permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien notamment en cas de situation d'urgence.
- La **procédure** précisant les modalités de qualification et de **traitement** des faits.
- L'élaboration d'un **bilan annuel**, qui alimentera le plan d'action égalité professionnelle femmes - hommes porté par la collectivité afin de prendre les mesures nécessaires pour prévenir la survenance des violences sexuelles, des harcèlements, des agissements sexistes et des discriminations. Ce bilan annuel est présenté devant les instances compétentes.
- L'articulation avec le dispositif des référents égalité femmes-hommes.
- L'articulation avec la procédure de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein de l'institution régionale (procédure d'alerte éthique piloté par l'inspection générale).

Compte tenu des situations rencontrées dans les pratiques professionnelles par les professionnels de la DRH, il est proposé :

1- un dispositif sécurisé de recueil :

Le dispositif de signalement des agents des Hauts-de-France reposera sur une saisine dématérialisée dans un formulaire dédié à réaliser sur le site intranet « Léo » et/ou sur l'application Léo et/ou sur E-lycées. Au-delà de l'intérêt opérationnel et de gestion d'un système de d'alerte en ligne, une saisine dématérialisée permet notamment :

- Une réactivité et une rapidité dans le traitement et le suivi
- Une sécurisation des déclarations pour le déclarant
- Une accessibilité 24h/24h, en interne, en externe depuis tout type de support (smartphone, tablette, ordinateur) à la fiche de signalement
- Un droits d'accès, de rectification et d'effacement des déclarants (RGPD)
- Une confidentialité des échanges
- Une anonymisation des données post clôture du cas
- Une application des règles de conservation et d'archivage selon les critères de risques du cas
- Un horodatage de réception, de traitement des cas, des recours et de clôture
- Une traçabilité des intervenants et un accès sécurisé uniquement à ceux qui traitent le cas sur des serveurs dédiés et indépendants
- Un suivi statistique pour compléter la démarche d'égalité professionnelle et effectuer le bilan annuel.

Ce développement informatique dédié sera opérationnel début juin 2023.

Cette saisine pourra se faire par l'intermédiaire :

- de la plateforme externe d'écoute et de soutien 24h/24h, 7j/7j : 0805 230 447 (numéro vert dédié)
- d'un tiers de confiance (assistante sociale ; psychologue du travail ; infirmière santé travail ; référent RH ; médiateur ...)
- du manager.

2- **une procédure** précisant les modalités de qualification et de **traitement** des faits

Une cellule de signalement composée d'experts pluridisciplinaires chargée de traiter les actes de signalement conformément à la procédure (cf en annexe). Cette cellule de signalement est une émanation du comité d'actions RPS ; elle est composée de :

- 1** Un représentant du CODIR de la DRH (DRH, DRH adjointe, responsables de département)
- 2** Un représentant du service santé (médecin, infirmière, psychologue du travail...)
- 3** Un représentant du service accompagnement social (Assistante sociale)
- 4** Un représentant du service accompagnement et maintien dans l'emploi (AFCI, chargé d'accompagnement, médiateur, référent handicap...)
- 5** Un représentant du service expertise statutaire.

La cellule de signalement pourra faire appel au besoin à des expertises supplémentaires au regard de la nature du signalement.

Sa composition pourra être ajustée si besoin après un premier trimestre de fonctionnement.

Le signalement sera examiné sous 8 jours maximum par la cellule de signalement.

Son rôle sera de réceptionner les actes de signalements, d'accuser réception du signalement, d'étudier sa recevabilité au regard de la définition légale (cf cadre juridique en annexe), d'écouter les protagonistes (présupposé victime et mis en cause) pour recueillir si nécessaire des compléments, de proposer les plans d'actions (analyse, enquêtes...), d'émettre des avis et préconisations et de contrôler les suites données.

Un référent signalement sera nommé au sein de la cellule de signalement et sera chargé de présenter le bilan de son action au travers des différentes instances le cas échéant.

Dans ce cadre, l'administration garantit que les membres de la cellule sont, de par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité. A chacune des étapes du dispositif, le processus garantit :

- La **confidentialité** des données recueillies
- La **neutralité** vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes
- L'**impartialité** et l'**indépendance** des agents et personnes chargés de la mise en œuvre du dispositif de signalement
- Le **traitement sans délai** des signalements.

La Région s'engage à mettre en œuvre cette procédure dans le respect des dispositions du RGPD.

3- des dispositifs d'accompagnement :

La cellule de signalement oriente la présumée victime vers les services et professionnels compétents chargés de l'accompagnement et du soutien. Ces dispositifs pourront être internes ou externes à la Région.

L'orientation sera adaptée en fonction du type de signalement et des échanges qui auront eu lieu.

Les accompagnement et soutien pourront être de nature médicale, psychologique, sociale, administrative, juridique, organisationnelle et managériale.

Vous trouverez en annexe la procédure synthétique du dispositif de signalement ainsi que le cadre juridique.

Une communication dédiée sera faite sur Léo et E lycées ainsi qu'une communication papier (flyer ; affiche).