



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

Jean-Yves Copin

Instauré par la loi de transformation de la fonction publique, le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral doit être mis en place depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020.

L'article L.135-6 du Code général de la fonction publique dispose que les employeurs publics «*mettent en place 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.*

*Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements*».

Il permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin de les connaître pour traiter la situation.

Ce dispositif nous semble aller au-delà des traditionnelles fiches de signalement d'événements indésirables et, lorsque le temps le permettra, il obligera à une formalisation précise des personnes destinataires et à la définition des actions menées par l'établissement en

matière d'orientation (services de police, psychologues, médecins du travail, associations...).

Il est important de souligner que le dispositif de signalement s'inscrit dans le triptyque des grands chantiers RH et qu'il viendra alimenter la base de données sociales et le rapport social unique. Il sera également l'un des outils du plan pluriannuel entre les femmes et les hommes dont le bilan est présenté chaque année au CSE.

Enfin, les établissements devront nécessairement mutualiser ce dispositif pour répondre à l'esprit de confidentialité et, au-delà, des groupements hospitaliers de territoire afin de ne pas oublier les établissements sociaux et médico-sociaux.

### TEXTES APPLICABLES

- Code général de la fonction publique, art.L.135-6
- 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

## Présentation du dispositif

Ce dispositif comporte:

- une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements;
- une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien;

- 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 fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière.

### Précision

Par définition, une synthèse ne saurait exposer l'ensemble de la complexité d'un sujet. Les fiches Clin d'œil ne sont que des outils quotidiens à destination des acteurs hospitaliers. Elles ne peuvent se substituer à des ouvrages plus précis.

# En un clin d'œil



## Contenu de l'acte instituant le dispositif de signalement

L'acte d'origine qui va instituer les procédures de recueil et d'orientation précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

- adresse son signalement;
- fournit les faits ainsi que, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement;
- fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

Cet acte précise également, s'agissant de la procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, les mesures qui incombent à l'autorité compétente :

- pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que des modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données;
- pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées ainsi

que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin de la connaître pour le traitement du signalement.

Il mentionne, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre.

Il précise également, s'agissant de la procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents, la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge, ainsi que les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.

Il précise enfin, s'agissant de la procédure d'orientation vers les autorités compétentes, les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente, la nature de ces mesures de protection, ainsi que les modalités par lesquelles elle s'assure du traitement des faits signalés.

## Présentation aux instances

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, après information du comité social d'établissement, par le directeur.

## Information sur l'existence du dispositif aux agents

Le directeur procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

Lorsque ce dispositif de signalement est mutualisé entre

plusieurs établissements, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité.

L'information pourra se faire via le site intranet de l'établissement, des campagnes d'affichage, le livret d'accueil, la journée d'accueil des nouveaux arrivants...

## Dispositif de signalement et BDS

Les établissements, quelle que soit leur taille, doivent obligatoirement intégrer dans leur base de données sociale les indicateurs suivants (version de l'arrêté du 15 décembre 2022) :

- **BDS FPH 040** - Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année, ventilées en fonction du motif de signalement.
- **BDS FPH 041** - Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente, ventilées selon le type de suites données 12 mois après le signalement.
- **BDS FPH 042** - Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agisse-

ments sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ventilé par type de d'acte et de discrimination.

- **BDS FPH 043** - Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement, ventilées par sexe.
- **BDS FPH 044** - Nombre de signalements par type d'actes ventilés selon les critères de répartition suivants: catégorie hiérarchique et sexe de la victime.
- **BDS FPH 045** - Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année.