

# Le dispositif de signalement des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menace ou de tout autre acte d'intimidation



**14 MARS**  
**LES**  
**MATINÉES**  
**R-H**

# Préambule

- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transpose les dispositions d'un accord du 30 novembre 2018 en imposant aux employeurs publics la mise en place d'un **dispositif de signalement** pour tous les actes de violences, de harcèlement et d'agissements sexistes. Elle ajoute les discriminations dans le champ de ces dispositifs et l'étend aux personnes témoins de ces actes.
- Le 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 fixe les obligations relatives à la mise en place d'un tel dispositif dans les collectivités et administrations.
- Ce Décret a été complété par la LOI n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, afin d'y intégrer également les menaces et autre acte d'intimidation.

## La mise en place du dispositif

- En 2021, le Centre de Gestion des VOSGES a décidé de mettre en place ce dispositif de recueil et de traitement des signalements par le biais de conventions liant les collectivités, en se basant sur un principe de mutualisation du service.
- Dès la fin de la première année, 286 collectivités avaient décidé d'externaliser leur dispositif afin de répondre à leur obligation légale de sa mise en place.  
A ce jour, plus de la moitié des collectivités vosgiennes (355) ont fait ce choix, permettant ainsi à près de 6 000 agents d'en bénéficier (au 1<sup>er</sup> janvier 2024).
- La volonté du Centre de Gestion a été de garantir à tous les niveaux la confidentialité des auteurs de signalement, par un accès limité des informations au sein des équipes du CDG.

# Le fonctionnement du dispositif

- Une fois la convention signée avec la collectivité, celle-ci reçoit tout le matériel nécessaire à la réalisation d'une bonne communication autour du dispositif de signalement (flyers individuels, affiches).
- Le formulaire de signalement est accessible à toutes personnes qui a pu faire l'objet ou pu être témoin de faits couverts par le dispositif (agents, élus, administrés, stagiaires, entreprise extérieure, etc...).
- Il est accessible depuis le site du Centre de gestion, et n'a qu'à être rempli pour être réceptionné par la pré-cellule de signalement, qui a en charge la gestion administrative et l'analyse de base des dépôts de signalement.





Toute l'actualité

En accès direct



A row of four white buttons with rounded corners and blue icons. From left to right: a graduation cap icon for 'Se former avec le CDG', two speech bubbles for 'On peut s'améliorer', a megaphone for 'Déposer un signalement', and two hands shaking for 'Saisir le médiateur'. A large red arrow points from the left towards the 'Déposer un signalement' button, which is also circled in red.



# La gestion des dépôts 1/2

- Les dépôts peuvent être transmis, par les personnes témoins ou s'estimant victime :
  - Via la plateforme dédiée ;
  - Par courrier, sous double enveloppe, adressé à la cellule de signalement et avec la mention « confidentiel » ;
  - Par mail, à l'adresse [signalementcdg88.fr](mailto:signalementcdg88.fr).
- La pré-cellule de signalement accuse réception du signalement, et en réalise la première analyse ; demande, au besoin, des informations ou éléments complémentaires pour cette analyse.
- Pour certaines situations, la cellule de signalement est consultée, afin d'étudier la recevabilité du dépôt, et y apporter une réponse adéquate et complète.

## La gestion des dépôts 2/2

- Une fois l'analyse effectuée, une fiche de recevabilité est envoyée à l'auteur du dépôt, avec une demande de levée d'anonymat à remplir ;
- Dans tous les cas, le dépôt peut donner lieu à la rédaction d'un courrier de préconisations et d'information à l'attention de la collectivité employeuse. Ces préconisations pourront être générales ou individualisées en fonction des retours des auteurs de signalement et de la recevabilité du dépôt ;
- La collectivité est invitée à faire un retour à la cellule de signalement dans un délai donné dans ce courrier. En l'absence d'actions mises en place et en fonction notamment de la recevabilité du dépôt ou de l'opportunité, l'auteur peut être guidé vers d'autres procédures.

# Définitions des notions 1/2

- Les violences et atteintes à l'intégrité physique: actes, provoquant chez celui qui en est la victime, un trouble physique ou moral comportant des conséquences dommageables pour sa personne ou pour ses biens. Elles sont constituées même sans atteinte physique de la victime par tout acte de nature à impressionner vivement celle-ci et à lui causer un choc émotif (ex : mimer une collision en voiture, coups et blessures, agression physique / sexuelle, etc...)
- La discrimination : Distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de l'un des 25 critères établis par la loi (
- Le harcèlement moral : tenue de propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.



## Définitions des notions 2/2

- Les agissements sexistes : 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 (Remarques ou blagues sexistes, incivilités à raison du sexe, critiques en rapport avec les codes sociaux, interpellations familières, fausse séduction, sexisme bienveillant, considération sexiste sur la maternité ou charge familiale)
- Les menaces et autres actes d'intimidation : Acte d'intimidation ayant pour objet de susciter la crainte chez la personne visée (menaces de commettre un crime ou délit à son encontre, menaces de ralentir sa carrière, etc...)
- Le harcèlement sexuel : 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. Pas de caractère de répétition pour les pressions graves dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle

# LA MÉDIATION

**14 MARS**  
LES  
**MATINÉES  
R-H**

# Préambule

- Un Décret du 16 février 2018 (n°2018-101) a permis aux Centres de Gestion qui le souhaitent de se porter volontaires pour expérimenter la gestion de certains litiges par la médiation, sur une période de 4 ans. Les résultats de cette expérimentation ont été satisfaisants dans la Fonction Publique Territoriale.
- A la suite de cette expérimentation, la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a intégré au sein du Code la justice administrative l'obligation d'une tentative de règlement amiable de certains litiges. Dès lors, les recours formés contre certaines décisions individuelles devront faire l'objet d'une médiation avant la saisine de la juridiction.
- Un Décret du 25 mars 2022 (2022-433) est ensuite venu préciser les contours de la Médiation Préalable Obligatoire, de la Médiation à l'Initiative des parties ou du Juge.

# DÉFINITION

La médiation peut être définie comme tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction.

Il s'agit donc :

- D'un mode alternatif de règlement des différends ;
- Qui fait intervenir un tiers extérieur ;
- Non contraignante

# Les intérêts de la médiation

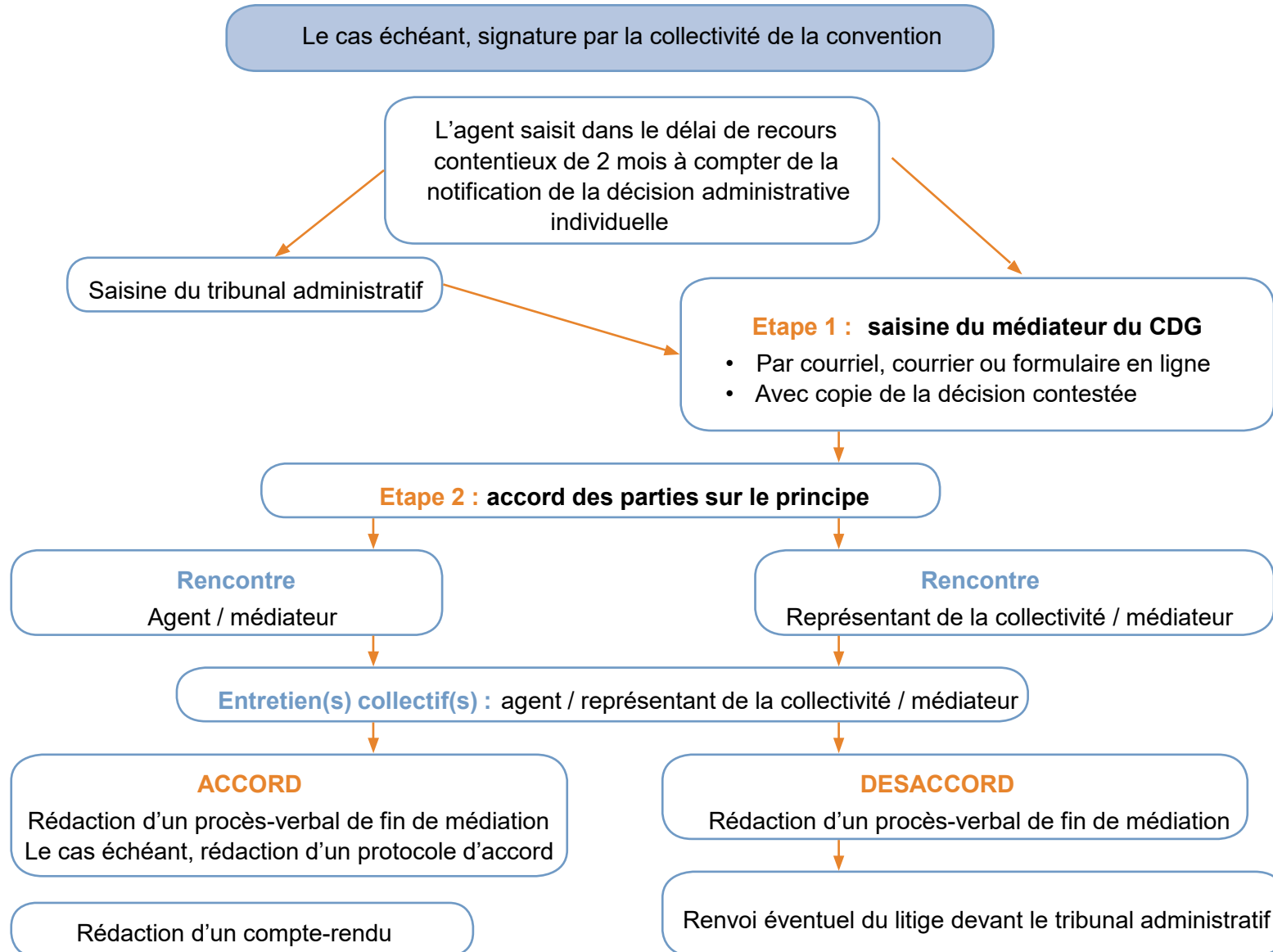
- Le délai du processus :
  - Délai prévisible de jugement au Tribunal Administratif de Nancy : plus de 7 mois ;
  - Délai moyen d'une médiation dans un CDG durant l'expérimentation : 70 jours
- Le prix de la procédure :
  - Juridictionnelle : frais d'avocat (\*2 ?), potentiels dommages et intérêts, dépens ;
  - Médiation : 519 € pour 6h (coût moyen constaté) puis 78€ par heure supplémentaire.
- L'utilité pédagogique ;
- L'accès au droit ;
- Pacification ;
- Etc...



# La Médiation Préalable Obligatoire

- La MPO est un prérequis obligatoire à l'introduction de l'action en justice ;
- Elle s'impose pour les décisions individuelles défavorables relatives à :
  - La rémunération d'un fonctionnaire (ex : attribution CIA ou NBI)
  - Aux refus de détachement, de disponibilité ou de congés non rémunérés ;
  - Aux refus de réintégration à la suite d'un détachement, d'une disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé non rémunéré ;
  - Au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne ;
  - Au refus de formation professionnelle tout au long de la vie ;
  - A l'adaptation des postes de travail des agents en situation de handicap ou pour raisons médicales.
- Elle suppose une volonté des parties de régler le différend en amont d'une procédure juridictionnelle ;
- Le fait de ne pas tenter une médiation avant l'introduction de l'action rend cette dernière caduque.

# Le processus de la MPO



# La Médiation à l'Initiative des Parties et du Juge

- La médiation peut également être sollicitée par l'une ou l'autre des parties, en-dehors de toute obligation ou de toute procédure devant les tribunaux.
- L'agent ou son employeur peut, dans ce cas, demander aux médiateurs du CDG de prendre contact avec l'autre partie afin de proposer la médiation ;
- Elle suppose toujours une volonté des parties de régler le différend en amont d'une quelconque procédure ;
- Cette médiation ne suppose pas nécessairement la prise d'une décision individuelle défavorable à l'encontre de l'agent, mais peut être liée à une difficulté relationnelle, ou être en lien avec des RPS.
- La médiation peut également être demandée par le Juge administratif pour un dossier pendant. Le CDG devra alors récolter l'accord des parties pour entrer en médiation.

## Pour finir : le médiateur

- Il est une personne extérieure au conflit, et se doit de :
  - Être objectif ;
  - Présenter des garanties de probité ;
  - Être compétent ;
  - Être indépendant ;
  - Être neutre ;
  - Être impartial ;
  - Être désintéressé.
- Il respecte, en outre, la charte du Médiateur établie par le Conseil d'Etat et la FNCDG ;
- Il est le garant de la bonne tenue de la médiation ;
- Au CDG88, 2 agents ont été formés et certifiés à la pratique de la Médiation par le Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris.