

**ARRETE n° 2024-56**

**Objet : la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein du SICTOMU.**

Le Président du SICTOMU,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L135-6 et L135-6 A ;

Vu 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 ;

Considérant que toute autorité territoriale a l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes ;

Vu l'information au Comité Social Territorial (CST) sur la procédure relative au dispositif de signalement,

Considérant qu'en leur séance du 09 septembre 2024, les membres du CST en ont pris acte (2024-09 CST 724)

**ARRETE :**

**Article 1<sup>er</sup> Contexte :**

La mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes a tout d'abord été précisé par la circulaire du 9 mars 2018, puis par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018. Afin de renforcer la portée de ces mesures et d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agents publics, l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé une obligation pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Conformément à l'article L135-6 du CGFP :

*« Les employeurs publics (...) mettent en place un dispositif 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, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation ;
- d'orienter les agents qui s'estiment victimes de tels agissements vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ;
- de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ».

Puis, le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 est venu préciser les modalités de mise en place du dispositif de signalement.

Il est acquis que le déploiement par les employeurs publics du dispositif de signalement vient en complément des autres mécanismes permettant de lutter contre les actes de violence, les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes : enquête administrative, suspension, sanction disciplinaire, protection fonctionnelle, obligation de prévention, etc....

Ainsi, L'obligation de mettre en place un dispositif de signalement s'ajoute à l'obligation pour les employeurs territoriaux :

- d'assurer aux agents des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique (article L.136-1 du CGFP) ;
- de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.

Il s'articule autour de divers canaux internes et collaborations avec des acteurs clé, tels que :

- Les Responsables hiérarchiques,
- Les services RH,
- Les élus référents
- Le service de médecine préventive,
- Les assistants de prévention
- Les psychologues du travail,
- Le dialogue social et les représentants du personnel
- Les services du CDG 30 (statutaire, CST, service prévention) etc.....

Le SICTOMU entend ainsi internaliser et mettre en place une procédure propre à ses services.

## Article 2, Les bénéficiaires :

Ce dispositif de signalement s'adresse et est accessible à :

- L'ensemble des agents du SICTOMU : titulaires, stagiaires, contractuels, y compris les apprentis et les étudiants en stage) quelles que soient la nature de leurs fonctions et la localisation de leur poste

## Article 3, Le signalement :

Conformément à l'article L135-6 A du CGFP :

*« Aucun agent public ne doit subir des atteintes volontaires à son intégrité physique, des actes de violence, des menaces ou tout autre acte d'intimidation.*

*Aucun agent public ne peut faire l'objet de mesures mentionnées au premier alinéa de l'article L. 135-4 pour avoir :*

*1° Subi ou refusé de subir les actes mentionnés au premier alinéa du présent article ;*

*2° Exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces actes ;*

*3° De bonne foi, relaté ou témoigné de tels actes.*

*Dans les cas prévus aux 1° à 3° du présent article, les agents publics bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.*

*Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent public ayant procédé ou enjoint de procéder aux actes définis au premier alinéa du présent article ».*

Ce dispositif concerne les 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.

Le dispositif peut également être saisi par des témoins de tels actes quel que soit leur statut.

#### **Article 4, les trois types de procédures :**

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes comporte trois procédures (article 1er du décret n°2020-256 du 13/03/2020) :

- 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 de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- 3° 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 SICTOMU s'engage sur la confidentialité des informations recueillies.

En effet, ce dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements mentionnés à l'article 1er, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation (article 6 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020).

Le SICTOMU a bien noté que ce dispositif de signalement doit assurer le respect des personnes, tant des victimes présumées que des auteurs présumés des actes et agissements signalés.

Ainsi, il permet d'assurer :

- La confidentialité des données recueillies ;
- La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes ;
- L'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement ;
- Le traitement rapide des signalements.

---

## 1. La procédure de recueil des signalements

---

Les signalements des victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, sont effectués par des moyens variés :

- Soit par courrier, dans une enveloppe portant la mention « CONFIDENTIEL - cellule de signalements » à l'adresse suivante :
  - o SICTOMU : D3 bis - Quartier bord nègre ; 30 210 ARGILLIERS
- Soit par mail à l'adresse : [signalement@sictomu.org](mailto:signalement@sictomu.org)

L'auteur du signalement peut joindre à cet envoi toute information ou tout document quel que soit sa forme ou son support de nature à étayer son signalement.

Concernant le traitement des signalements recueillis :

Est instaurée au sein des services du SICTOMU, une Cellule d'Analyse et de Traitement des Signalements (CATS) qui assurera la confidentialité et la gestion des signalements selon la procédure suivante :

- La CATS examinera la recevabilité du signalement.  
Cette étape sur la recevabilité fera intervenir au moins un membre des ressources humaines et un membre de la direction. Le Président et le vice-Président en charge des ressources humaines seront sollicités.
- Les membres de la CATS sont soumis aux obligations de confidentialité. Ils sont chargés, si cela s'avère opportun, de prendre contact avec le service statutaire du CDG 30, le service « protection des données » du CDG 30, et rendre anonyme le signalement en vue de sa transmission ultérieure.
- Les membres de la CATS sont chargés de la circulation des informations entre les acteurs concernés et de l'articulation des réponses ou collaboration ou orientation à donner entre les différents canaux et acteurs de signalement.

Délai de traitement : 15 jours calendaires à compter de la notification du signalement.

Passé ce délai, l'auteur sera informé sur les suites données à son signalement, s'il est recevable ou non.

***Si le signalement est recevable :***

- L'auteur est informé par courrier en retour de la suite donnée :
  - o Orienter la victime vers un accompagnement et soutien s'il s'avère nécessaire et accepté : médecin de prévention, psychologue du travail (en convention avec le CDG 30), associations et professionnels extérieurs.
  - o Si le signalement le nécessite, et uniquement avec l'accord de la victime présumée, cette dernière sera orientée vers la voie hiérarchique, le Président ou les services RH.
  - o Proposer à la victime un entretien. Si nécessaire et avec l'accord de la victime, un entretien pourra également être proposé à l'auteur présumé des faits, ou à (aux) témoin(s). Si la victime refuse l'entretien, l'étape de l'orientation sera privilégiée.

***Si le signalement est irrecevable :***

- L'auteur est informé de l'irrecevabilité de son signalement

A chacune de ces étapes, le SICTOMU assure la confidentialité des échanges et de la procédure, sa neutralité et son impartialité.

---

## **2. La procédure d'orientation des victimes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien**

---

Le SICTOMU adhère au service de médecine préventive (PREVY - ex AISMT) ainsi qu'au CDG 30.

Il peut orienter les victimes vers les réseaux de santé sécurité, notamment les services du Docteur LOURIA ou la psychologue du travail pour laquelle le SICTOMU a conclu une convention avec le CDG 30.

---

## **3. La procédure d'orientation des victimes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés**

---

Concernant la procédure de l'enquête administrative, si cela est opportun, le SICTOMU fera deviser pour en confier la réalisation et le traitement au service prévention du CDG 30.

## Article 5, Exécution

L'autorité territoriale est chargée de l'exécution du présent arrêté qui prendra effet à la date de transmission au contrôle de légalité.

Fait à Argilliers

Le 09/10/2024

Frédéric LEVESQUE, Président du SICTOMU



Le Président :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification. Le Tribunal Administratif de Nîmes (16 avenue Feuchères CS 88010 - 30941 NIMES cedex 09) peut être saisi par l'application informatique "Télérecours Citoyens" accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).