



MINISTÈRE DE L'ACTION  
ET DES COMPTES PUBLICS

ÉDITION  
2019

# Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

POLITIQUES  
D'EMPLOI PUBLIC

Direction générale  
de l'administration  
et de la fonction publique

DRH de l'État





**Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlements sexuel ou moral et d'agissements sexistes**



**Annoncée par le Président de la République lors de son discours du 25 novembre 2017, la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes a été précisée par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.**

**L'importance de la prévention, de la lutte et du traitement des violences sexuelles, du harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes a été réaffirmée dans l'accord relatif entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018. Afin de renforcer la portée de cette disposition et d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agents publics, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif dans l'ensemble des administrations et ajoute les discriminations dans son champ<sup>1</sup>. Un décret d'application précisera les conditions d'application de cette obligation<sup>2</sup>.**

**Les employeurs se doivent en effet d'être exemplaires dans le traitement et la sanction des violences sexuelles et sexistes, ainsi que des harcèlements sexuel et moral et des discriminations.**

Le code pénal sanctionne les agissements sexistes, le harcèlement sexuel ou moral et les violences sexuelles (viol, agression sexuelle) de peines variables pouvant aller jusqu'à quinze ans de réclusion criminelle ou plus en cas de circonstances aggravantes. Les faits de discrimination sont également passibles de peines de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende<sup>3</sup>. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit expressément des sanctions pour les faits de harcèlement sexuel<sup>4</sup> et de discrimination<sup>5</sup>, ainsi que l'obligation de protection de la santé et de l'intégrité des fonctionnaires.

La présente Charte de fonctionnement a pour objet d'accompagner les employeurs publics dans la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de discrimination, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Elle précise les attendus du dispositif en termes opérationnels (périmètre, contenu et articulation avec les autres acteurs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles), les objectifs poursuivis, ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste et rapide des situations tout respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

---

<sup>1</sup> L'article 80 insère un article 6 quater A relatif au dispositif de signalement, au sein du statut général des fonctionnaires.

<sup>2</sup> Le décret d'application sera publié au début de l'année 2020.

<sup>3</sup> Sous certaines conditions prévues par l'article 225-2 du code pénal, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

<sup>4</sup> Art. 6 ter « *est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel* » et d'agissement sexiste (l'article 6 bis interdit l'agissement sexiste défini comme « *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* »

<sup>5</sup> Articles 6 et 6 bis.

## 1 - OBJECTIFS, MISSIONS ET CHAMP D'APPLICATION DES DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXUELLES, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES, EN ARTICULATION AVEC LES AUTRES DISPOSITIFS COMPETENTS

### 1.1 - Les dispositifs de signalement ont pour objet de recueillir les signalements, le cas échéant, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger des victimes, et de traiter les faits signalés

L'accord du 30 novembre 2018 prévoit que les employeurs des trois versants de la fonction publique mettent en place des dispositifs de signalement qui peuvent être saisis par **tout agent ou personne bénéficiaire de ces dispositifs** (voir *infra*) **qui s'estime victime de violences sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**. La loi de transformation de la fonction publique a ajouté les discriminations dans le champ couvert par le dispositif de signalement et prévu que ce dispositif est ouvert aux personnes témoins des actes concernés (voir *infra*).

**Le dispositif de signalement doit prévoir**, afin de protéger les victimes et de sanctionner les auteurs des actes :

- **la mise en place d'un ou de dispositif(s) de recueil des saisines ou réclamations 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 ;
- **l'établissement de procédures de qualification et de traitement des faits ;**
- **l'élaboration d'un bilan annuel**, qui alimente le plan d'action porté par l'employeur public 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 les **procédures disciplinaires** engagées à l'encontre des auteurs.

Les administrations disposent du choix des modalités de mise en place du dispositif, dès lors qu'elles garantissent que les procédures de signalement, de traitement et d'accompagnement répondent aux objectifs visés.

Ces dispositifs ne se substituent pas aux autres voies, telles que la procédure pénale (art. 40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte, etc.), le recours hiérarchique, la saisine des représentants du personnel ou une réclamation auprès du Défenseur des droits. Ils constituent un moyen d'action supplémentaire pour les agents.

### 1.2 - Les employeurs concernés par l'obligation de mise en place de dispositifs de signalement

**L'obligation de mise en place de dispositifs de signalement concerne l'ensemble des employeurs publics**. Les employeurs, en particulier les petites collectivités territoriales et les établissements publics, disposent de la faculté de mettre en place des dispositifs mutualisés<sup>6</sup>. En outre, les petites collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent demander aux centres de gestion de mettre en place le dispositif pour leur compte.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Cf. annexe 1.

<sup>7</sup> Ainsi que le prévoit l'article 26.2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

### 1.3 - Les agents couverts par les dispositifs de signalement

**Les dispositifs de signalement sont ouverts aux agents publics s'estimant victimes ou témoins de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements sexistes sur leur lieu de travail.** Les personnes couvertes par ces dispositifs sont l'ensemble des personnels de l'administration concernée, les élèves ou étudiants en stage et les élèves et stagiaires des écoles de service public sous tutelle, les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de l'administration, ainsi que les usagers du service public auxquels l'administration a choisi d'ouvrir le dispositif (cf. encadré).

Concernant les directions départementales interministérielles, les agents peuvent saisir le dispositif mis en place par leur ministère de rattachement. En revanche, les directrices et directeurs, ainsi que leurs adjoint(e)s relevant du ministère de l'Intérieur, ont recours au dispositif mis en place par celui-ci.

*- Le ministère de la Culture a élargi la possibilité de saisine aux 37 000 étudiants et élèves relevant de ses établissements sous tutelle.*  
*- 74 universités ont ouvert des dispositifs pour leurs étudiants.*  
*- Les ministères sociaux ont ouvert leur cellule aux agents en activité ou ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois, ainsi qu'aux candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois au plus. **Dès lors qu'une autre cellule d'écoute n'a pas été saisie pour les mêmes faits, peuvent également saisir la cellule l'ensemble des agents des ARS, agents publics ou relevant de la convention collective de l'assurance maladie, ainsi que les agents des DIRECCTE et DIECCTE, quel que soit leur ministère d'appartenance.***  
*- Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères ouvre son dispositif aux agents de droit local, aux stagiaires et aux volontaires internationaux.*

Les modes de saisine par les victimes ou témoins peuvent être variés : boîte fonctionnelle dédiée ; formulaire sur l'intranet ou sur l'internet de l'employeur ; téléphone (numéro vert) ou par courrier.

Enfin, les employeurs publics sont incités à étendre le bénéfice de ces dispositifs aux victimes de violences sexuelles, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre de violences conjugales.

### 1.4 - Les dispositifs de signalement doivent faire l'objet d'une communication ad hoc afin que l'ensemble des agents puisse s'en saisir

Il est nécessaire de **prévoir une information et une communication** larges et régulières auprès des agents par le biais par exemple d'un affichage dédié dans chaque structure, une communication régulière *via* l'intranet, par exemple, ou une information systématique des personnes nouvellement recrutées, etc. L'information concerne notamment les moyens d'accès au dispositif. Ainsi, le numéro de téléphone, l'adresse de la boîte fonctionnelle, etc., doivent être clairement indiqués, tout comme les garanties de confidentialité.

*Au ministère de la Culture, aux ministères sociaux et aux Services du Premier ministre, une carte d'information sur les dispositifs a été jointe à l'envoi de la feuille de paie pour tous les agents.*

La direction de la communication doit être impliquée en amont de la création des dispositifs. En effet, il est nécessaire de concevoir et de mener un plan de communication pour faire connaître leur existence à l'ensemble des agents. Il est nécessaire d'évaluer régulièrement la notoriété des dispositifs auprès des agents afin, le cas échéant, de faire évoluer la communication.

### 1.5 - Les dispositifs de signalement sont articulés avec les autres procédures, outils et acteurs existants qui peuvent également connaître des faits de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discrimination

Les dispositifs de signalement ne se substituent pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents. Ils sont **complémentaires des canaux internes** par lesquels l'employeur peut être saisi de situation de violences, discrimination, harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements sexistes :

- les responsables hiérarchiques ;
- les services RH ;
- la médecine de prévention ou médecine du travail ;
- les inspecteurs de santé et sécurité au travail (FPE), agents en charge d'une fonction d'inspection (FPT), des inspecteurs du travail (FPH) ;
- les conseillers et assistants de prévention ;
- les assistants de service social ;
- les référents égalité, qui ont notamment à être informés du bilan des dispositifs de signalement et des actions mises en place pour prévenir et traiter les actes de violences sexuelles et sexistes et de harcèlement ;
- les représentants du personnel ;
- les instances de dialogue social ;
- les associations ;
- les hauts fonctionnaires à l'égalité, etc.

Les instances de dialogue social sont associées au suivi des données relatives à la saisine des dispositifs de signalement, notamment par le biais de l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du rapport social unique.

L'ensemble de ces acteurs peuvent orienter les victimes ou témoins vers le dispositif, et peuvent concourir à sa mise en œuvre.

Dès lors, **l'articulation des dispositifs de signalement avec les autres modalités de signalement dont disposent les agents publics est à mettre en place**, notamment avec le dispositif d'alerte issu 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 ou aux dispositifs relevant du Label Diversité.

Afin de traiter dans les meilleures conditions les situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, il est essentiel d'organiser la circulation des informations entre les acteurs précités et d'articuler les réponses à donner entre les différents canaux de signalement, notamment ceux réalisés par la voie hiérarchique, par le biais d'un service RH ou lors de la mise en œuvre d'une procédure de danger grave et imminent.

Il est rappelé que les procédures de signalement auprès du Défenseur des droits ou du Procureur de la République sont indépendantes des procédures administratives, en particulier disciplinaires.

La labellisation Diversité impose la mise en place d'un dispositif de prévention et traitement des discriminations<sup>8</sup>. Les administrations labellisées peuvent ajouter aux compétences de cette cellule celles relatives au signalement et au traitement des violences sexuelles et sexistes et de harcèlement. Cette mutualisation est également envisageable avec des dispositifs d'alerte relatifs aux risques psycho-sociaux, dans les mêmes conditions. Cette mutualisation doit être réalisée dans le respect des dispositions de la présente charte. Dans ces différentes configurations, les missions et le champ d'action du dispositif doivent être explicitement signalés.

---

<sup>8</sup> 33 collectivités publiques sont labellisées Diversité au 1<sup>er</sup> octobre 2019.



## 2 - LES GARANTIES MINIMALES OFFERTES PAR LES DISPOSITIFS ET LES COMPETENCES REQUISES

### 2.1 - Les garanties offertes par les dispositifs

Les dispositifs de signalement doivent assurer le respect des personnes, tant les victimes présumées que les auteurs présumés des actes et agissements signalés.

Ainsi, les dispositifs de signalement mis en place doivent assurer :

- la **confidentialité** des données recueillies en application de l'article 26 du statut général des fonctionnaires s'agissant de dispositifs internalisés, ou dans le cadre du contrat qui sera passé avec un prestataire extérieur<sup>9</sup> ;
- 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.

*- Aux ministères sociaux, le dispositif externe assuré par des avocats assure l'anonymat et la confidentialité de la démarche, ainsi que la neutralité, l'indépendance et l'impartialité des avocats, qui n'ont aucun pouvoir décisionnel. Afin de garantir leur confidentialité, les échanges se font via une adresse mail dédiée et sécurisée. Les données sont conservées sur un serveur crypté.*

*Si l'instruction du dossier le nécessite, et seulement avec l'accord du plaignant, les informations communiquées sont transmises à l'entité employeur, en capacité de donner une suite au signalement. L'anonymat du dossier est alors levé.*

*Dans l'hypothèse de l'obtention de cet accord, la cellule ne divulgue à l'entité employeur que les informations strictement nécessaires à l'instruction de la plainte.*

*- Au sein du centre hospitalier Georges Daumézon, du centre hospitalier Bel Air et de la commune de Corcoué-sur-Logne, chaque membre du dispositif commun atteste son engagement et les conditions dans lesquelles il exerce ses missions (impartialité et confidentialité) en signant une lettre d'engagement.*

**En outre, une attention doit être apportée au respect des obligations légales relatives à la protection des données personnelles.** En effet, la mise en place de dispositifs implique le respect de règles relatives au traitement de données personnelles dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Par ailleurs, il est nécessaire de **formaliser un règlement intérieur du dispositif** en amont de son lancement afin de préciser le rôle de chaque membre, la protection des droits des personnes, la production des données, les circuits de traitement des saisines, etc.

Le dispositif doit comporter des outils permettant d'assurer un **reporting** des activités menées afin notamment de pouvoir assurer son évaluation, et de réaliser des bilans *a minima* annuels.

En effet, un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est à établir. Ces données sont conservées par les services de ressources humaines des employeurs publics de manière à assurer la confidentialité des victimes et auteurs des actes concernés.

Un bilan synthétique ne comportant pas de données nominatives est également fourni au référent égalité de l'administration concernée.

Le bilan des signalements reçus dans le cadre des dispositifs et des suites qui y sont données est présenté chaque année à l'instance compétente pour les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Il est intégré dans l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du rapport social unique mentionné à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

---

<sup>9</sup> Les dispositifs de signalement peuvent être internalisés ou externalisés, cf. Annexe 1.

## 2.2 - Les compétences requises au sein des dispositifs de signalement

Les domaines de compétences couverts par les dispositifs et par leurs membres doivent comporter *a minima* les compétences suivantes :

- expertise juridique, afin d'être en mesure d'apprécier la nature des faits et éventuellement, d'orienter la victime vers le contentieux pénal ;
- connaissances administratives afin d'être en mesure d'orienter la victime vers les interlocuteurs les plus pertinents notamment en termes de soutien social ou d'enclencher les procédures nécessaires au traitement de la situation (procédure administrative, procédure pénale) ;
- capacité à orienter, en tant que de besoin, la victime vers un soutien médico-psychologique.

*- Au ministère de la Culture, le dispositif d'écoute, qui est externalisé, est dédié à la prévention et au traitement des discriminations, aux violences sexuelles et sexistes et au harcèlement. Elle est composée exclusivement d'avocats constitués en réseau qui garantissent, outre l'expertise nécessaire, le respect des règles déontologiques que sont le secret professionnel et la prévention des risques de conflit d'intérêts.*

*La cellule d'écoute fournit un accompagnement juridique complet.*

*La cellule d'écoute propose en outre suivi psychologique, dès lors que l'état de la personne l'exige, et que celle-ci le souhaite. Ce suivi peut aller jusqu'à cinq séances par téléphone.*

A cette fin, si le dispositif de signalement est interne à l'organisme<sup>10</sup>, les agents en charge du dispositif sont formés à la prévention et à la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes, incluant la connaissance de l'ensemble des acteurs compétents et des procédures disciplinaire et pénale en ces domaines

## 2.3 - La procédure de traitement des signalements

Les employeurs publics doivent mettre en place un processus de traitement des signalements pouvant comporter notamment une fiche de signalement accessible à l'ensemble des agents.

Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle, d'une discrimination, d'un harcèlement moral ou sexuel ou d'un agissement sexiste sont signalés par un agent ou un témoin, l'administration doit, dans les délais les plus brefs, en fonction de la nature des faits signalés, notamment :

- faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire, y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou, le cas échéant, de la victime ;
- orienter le plaignant vers les acteurs adéquats (services RH, médecine de prévention, service social, etc.) ;
- procéder à une enquête administrative interne ;
- s'assurer que la victime des actes ne subit pas de la part de quiconque des actes de représailles ou des pressions.

## 2.4 - La protection, l'accompagnement et le soutien des victimes

Des mesures d'accompagnement, de protection et de soutien des victimes doivent systématiquement être prévues dans les dispositifs de signalement.

**L'obligation de protection fonctionnelle** des agents s'impose à tout employeur public. L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précise que « *la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire*

---

<sup>10</sup> Cf. annexe 1 sur le dispositif internalisé ou externalisé.

*contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la 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. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ». Les agents contractuels régis par la loi de 1983 bénéficient de ces mêmes garanties (article 32 de la loi n°83-634). L'obligation de protection fonctionnelle relève de l'administration qui emploie l'agent à la date des faits en cause.

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- de **prévention** : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation, voire suspension de la personne présumée auteur de l'acte de violence dans l'attente du conseil de discipline) ;
- d'**assistance juridique** : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures judiciaires engagées ; l'administration peut prendre en charge les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions ;
- de **réparation** : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

Le soutien des victimes consiste en un accompagnement social et psychologique des victimes d'actes de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes. En outre, un tel accompagnement peut être prévu par les employeurs au bénéfice des auteurs des alertes et des auteurs présumés ou avérés des faits, lorsque les circonstances le requièrent.

Les agents victimes ayant saisi les dispositifs sont impérativement tenus informés par leur employeur des suites données à leur signalement.

Il est rappelé que la responsabilité de l'employeur peut être engagée **en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.**

**Enfin, les actes constitutifs de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlements ou d'agissements sexistes doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et le cas échéant par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil.** Les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes les unes des autres. Pour mémoire, les mesures administratives applicables, qui peuvent être prises par les employeurs publics, sont les suivantes : mesure de suspension de l'auteur présumé des faits ; sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits pouvant aller jusqu'à la révocation<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Les employeurs publics pourront s'appuyer sur le *Guide des sanctions disciplinaires* que publiera la DGAFP en 2020. Par ailleurs, dès 2019, les sanctions disciplinaires relatives aux violences sexuelles feront l'objet de remontées statistiques plus précises de la part des employeurs de l'Etat, et seront publiées dans le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

## ANNEXE 1 - MODALITES DE MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT

Les employeurs publics peuvent choisir d'externaliser une partie des dispositifs ou de les internaliser, en articulation, le cas échéant, avec des dispositifs déjà mis en place, ou de mutualiser leurs dispositifs avec d'autres employeurs publics.

### Des dispositifs qui peuvent être partiellement externalisés

Les employeurs publics peuvent choisir d'internaliser leurs dispositifs, s'ils disposent des ressources et compétences nécessaires en interne, ou de les externaliser auprès d'un prestataire spécialisé, par exemple pour le premier contact avec les victimes présumées ou pour la qualification juridique des faits. En effet, le traitement de la situation en cause nécessite généralement de réinternaliser le dossier.

*Avantages et points d'attention des dispositifs internalisés :*

- Avantages : connaissance du fonctionnement interne ; éventuellement réduction des délais de traitement du fait de la proximité ;
- Points d'attention : mobilisation de personnel en interne.

*Avantages et points d'attention des dispositifs externalisés :*

- Avantages : expertise du cadre juridique et actualisation de la jurisprudence ; disponibilité des personnes dédiées aux dispositifs et moindre mobilisation de personnel en interne ;
- Points d'attention : assurer le respect des garanties minimales nécessaires (cf. point 2.1) ; capacité à mobiliser les services de l'administration partie prenante.

*Le centre hospitalier Georges Daumézon, le centre hospitalier Bel Air et la commune de Corcoué-sur-Logne mettent en place un « Comité Alerte Discrimination », dont la mutualisation est formalisée par une convention tripartite, intégrant les thématiques harcèlement et violences sexistes, fondé sur un système mixte entre « interne » et « externe ». Il comprend une psychologue du travail extérieure aux trois structures, coordinatrice du dispositif ; une personnalité extérieure, référente Diversité à Nantes Métropole ; un représentant du personnel et un suppléant pour le centre hospitalier Georges Daumézon ; un représentant du personnel et un suppléant pour le centre hospitalier Bel Air ; un administrateur siégeant au Conseil de surveillance et un suppléant pour le centre hospitalier Georges Daumézon ; un administrateur siégeant au Conseil de surveillance pour le centre hospitalier Bel Air ; un élu de la mairie de Corcoué-sur-Logne.*

*Une ligne téléphonique dédiée permet le renvoi des appels vers un coordonnateur. En cas d'absence le renvoi est effectué vers un autre membre du dispositif. Le comité a également trois adresses distinctes aux noms des établissements toutes renvoyées sur celle du centre hospitalier de Daumézon.*

### La mutualisation de dispositifs au niveau national ou au niveau local

Afin de couvrir les structures administratives qui, du fait de leur organisation ou de leurs effectifs, ne sont pas en mesure de mettre en place de dispositifs de signalement propre, les dispositifs de signalement pourront être mutualisés au niveau national ou local :

- au niveau national afin de couvrir les services déconcentrés et éventuellement des opérateurs d'un département ministériel ;

*Tous les agents et salariés du ministère de la Culture ou des établissements (EPIC et EPA) relevant du ministère de la Culture ont accès aux dispositifs externalisés auxquels a recours le ministère, ainsi que les étudiants et élèves relevant des établissements sous tutelle du ministère.*

- au niveau local : des employeurs publics, y compris de différents versants de la fonction publique, peuvent prévoir la mise en place de dispositifs mutualisés.

## ANNEXE 2 - TEXTES DE REFERENCE ET DOCUMENTATION

### Textes de référence :

- Code pénal : articles 222-22 à 222-22-2 (agressions sexuelles) ; articles 222-23 (viol) ; article 222-32 (exhibition sexuelle) ; article 222-33 (harcèlement sexuel) ; articles 222-33-2 (harcèlement moral) ; articles 225-1 et suivants (discrimination)
- Code de procédure pénale : article 40
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : articles 6 (critères de discrimination), 6 *bis* (discrimination liée au sexe et agissements sexistes), 6 *ter A* (protection des lanceurs d'alerte), 6 *ter* (harcèlement sexuel), 6 *quater A* (dispositif de signalement), 6 *quinquies* (harcèlement moral) et 11 (protection fonctionnelle)
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 (*Action 5.2 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public*)
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (NOR : CPAF1805157C)
- Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

### Guides, kits et documents :

- *Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*, DGAFP, 2018.
- *Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*, DGAFP, 2017
- Livret et courts métrage de la MIPROF
- *Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale : 9 fiches pratiques*, Défenseur des droits, 2017
- *Vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail ?* Dépliant du Défenseur des Droits, 2018
- *Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique*, SDFE, ministères sociaux, DGAFP, Défenseur des droits, 2018
- *Kit pour agir contre le sexisme, Trois outils pour le monde du travail*, CSEP, 2016

Ces documents sont disponibles sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-0>





Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

Prévue par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la mise en place par les employeurs publics des trois versants de dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes est rendue obligatoire par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La présente Charte de fonctionnement, illustrée de nombreux exemples issus des trois versants de la fonction publique, vise à accompagner les employeurs dans la mise en place de ce dispositif. Elle précise les attendus en termes opérationnels, les objectifs poursuivis, ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer le traitement de ces situations tout respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

## RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

## POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

## CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

## LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

## OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), des guides ponctuels comme L'apprentissage dans la fonction publique de l'État, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur Les instances médicales dans la fonction publique, en font ainsi partie.

## STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.