

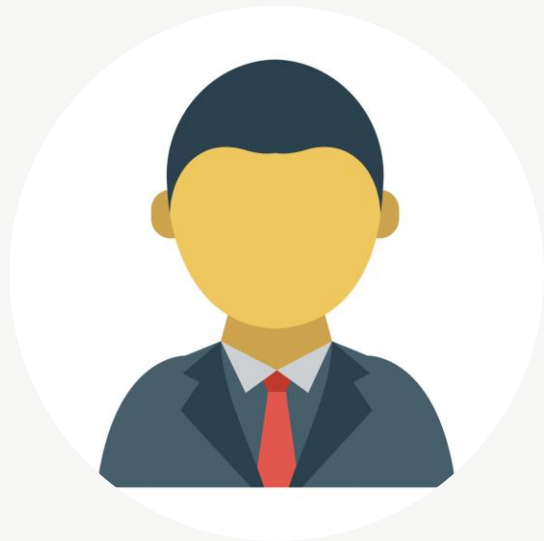
# Présentation du dispositif de signalement

Présentation dédiée au(x) référent(s) interne(s) de chaque collectivité adhérente de la Coopération CDG Pays de la Loire

*Loire-Atlantique (44), Maine-et-Loire (49), Mayenne (53), Sarthe (72), Vendée (85)*



## Ce webinaire sera animé par :



**Guillaume CORDIER**

Juriste – Documentaliste –  
Assurance

Centre de Gestion du Maine-et-  
Loire



**Claire CAHOON**

Consultante en prévention  
des  
risques psychosociaux (RPS)



**18 ans d'expertise** sur les questions de **qualité de vie, risques psychosociaux** et **santé mentale au travail**.

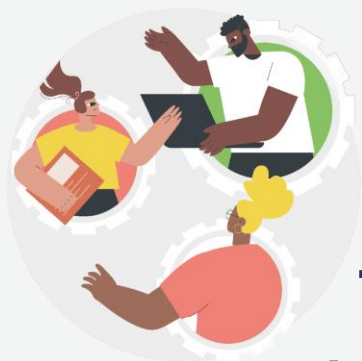
**+ 980** experts en métropole + DROM

**+ 1000** organisations clientes

**+ 1 million** de bénéficiaires Qualisocial

**+ 100k** entretiens psychologiques

**+ 50k** individus formés à la santé mentale



*L'humain* est le futur  
**Prenons-en soin**



Qualisocial propose des solutions permettant d'intervenir à chaque niveau de prévention de la santé mentale au travail

1

**PRÉVENIR**

les risques psychosociaux

2

**AMÉLIORER**

la qualité de vie au travail

3

**ACCOMPAGNER**

le changement dans les organisations

# SOMMAIRE



01

Contexte réglementaire et juridique

02

Présentation du dispositif

03

Comment adhérer ?

04

Questions



**01**

# Contexte réglementaire et juridique



# L'obligation de mettre en place un dispositif de recueil des signalements s'impose à l'ensemble des employeurs territoriaux,

*quelle que soit la taille de la collectivité ou de l'établissement public.*

- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
- Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, modifiant la loi du 13 juillet 1983 (article 6 quater A), désormais **codifiée à l'article L. 135-6 du CGF-P** : « Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 **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** 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. »

# Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise le contenu et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif

Le décret du 13 mars 2020 prévoit 3 procédures à l'intérieur du dispositif :

- 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 ; La procédure d'orientation vers les services et professionnels compétents chargés du soutien et de l'accompagnement relève de l'aide aux victimes proposée par des personnels spécialisés ou des collectivités, du centre de gestion ou du secteur associatif. L'accompagnement apporté peut être d'ordre social, psychologique, ou encore juridique.
- 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**.

La procédure d'orientation des victimes et témoins vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés est interne à la collectivité. Cela renvoie aux obligations de l'employeur territorial vis-à-vis de ses agents (s'assurer que le signalant ne subisse pas de représailles, mettre tout en œuvre pour faire cesser ces agissements).

# Contexte réglementaire et juridique

## OBJECTIFS :

- 1° Recueillir les signalements dans un cadre défini,
- 2° Accompagner et soutenir les victimes,
- 3° Alerter les autorités compétentes,
- 4° Traiter les faits signalés.

## A noter : **cette procédure ne se substitue pas aux autres voies telles que:**

La procédure pénale (art.40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte,...) ; Le recours hiérarchique; Le service RH ; Le médecin du travail ; Les conseillers et assistants de prévention ; Les assistants de service social ; Les instances de dialogue social ; Les associations de défense des victimes ; La saisine des représentants du personnel ; La saisine des agents chargés des fonctions d'inspection ; La réclamation auprès du Défenseur des droits.

# Comment mettre en place ce dispositif AVDHAS ?

= Actes de Violence, de Discrimination, de Harcèlement et d'Agissements Sexistes

Plusieurs possibilités :

- Procédure **interne** à la collectivité;
- Procédure **externe** : confié à un prestataire extérieur, via le présent marché.

☞ Adhésion par conventionnement après délibération de la collectivité

# Un dispositif pensé à l'échelle régionale

## Schéma de coopération régional

- Groupement de commande entre les 5 centres de gestion
- Définition du contour de la prestation
- Choix du prestataire

## Centre de Gestion

- Déploiement départemental
- Communication aux collectivités
- Conventionnement et accompagnement des collectivités à l'entrée dans le dispositif

## Collectivités et établissements publics

- Information au CST compétent
- Prise d'arrêté pour le dispositif et délibération pour le conventionnement
- Conclusion de la convention avec le Centre de Gestion
- Communication aux agents



02



# Présentation du dispositif



# Présentation générale du dispositif

Dispositif de **signalement** et de **traitement** des situations suivantes, vécues dans le cadre du travail :

- **Violence**
- **Discrimination**
- **Harcèlement (moral, sexuel)**
- **Agissement sexiste**

A disposition **des agents des collectivités adhérentes et établissements publics locaux**, y compris les agents des CDG.

Le présent marché comprend 2 lots :

- Lot N°1 : fourniture d'une **plateforme dématérialisée** permettant, de manière tracée et sécurisée, de **recueillir les signalements des agents** et de **suivre le traitement du signalement**.
- Lot N°2 : **prestation d'écoute** et **d'orientation des situations**.

# Les modalités de saisine du dispositif



## La plateforme Qualicare

Web et application mobile, responsive, accessibles 24h/24 et 7j/7. Inscription en moins d'une minute.



## La ligne d'écoute

Numéro vert gratuit, décroché humain par l'un de nos **?? psychologues** en **~10 secondes**, sans inscription préalable.



## Le parcours assisté

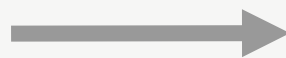
Pour les agents éloignés du numérique : recueil simplifié via support papier, puis intégration dans Qualicare.

⌚ Accessibilité RGAA, langage des signes en visiophonie, supports papier en zones de repos.

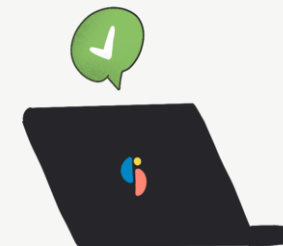
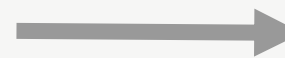
# Pour déposer un signalement :



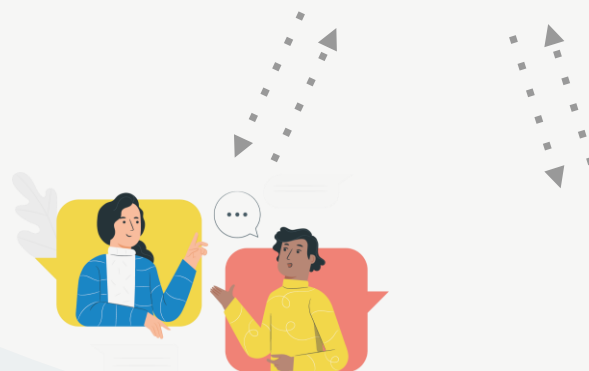
**1** Le **signalant** se connecte sur la **plateforme Qualicare**



**2** Le **signalant** rédige son **signalement**, guidé par la plateforme



**3** Le **signalant** valide son **signalement** et en est notifié par mail (+ peut le télécharger). Le signalement est reçu par **l'équipe coordination signalement Qualisocial.**



Le **signalant** peut échanger avec un **psychologue référent signalement**

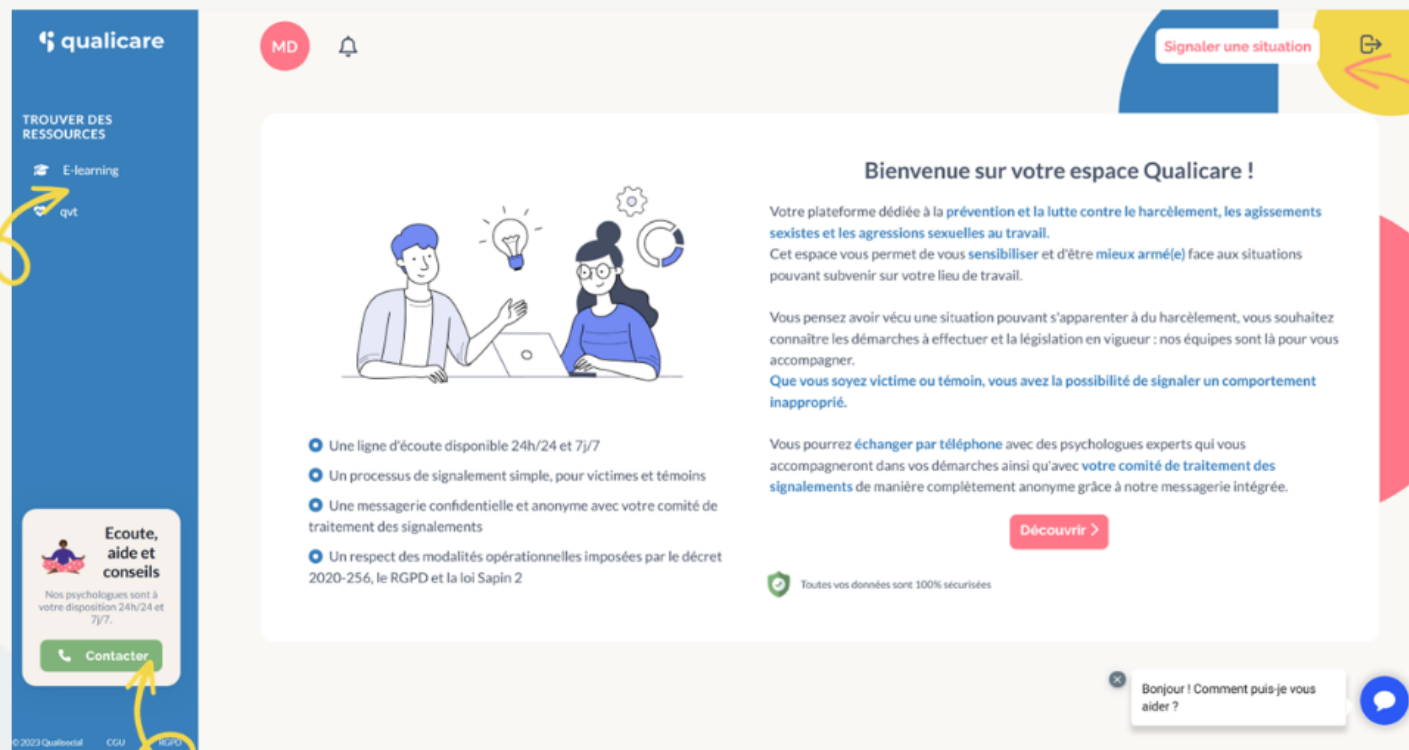


Le **signalant** a également accès à un **e-learning** sur ce qu'est le harcèlement.

# La page d'accueil de la plateforme

La plateforme dispose d'un module **e-learning** dédié au harcèlement afin que chacun puisse appréhender en autonomie ce qui relève du harcèlement / Violences / Agressions sexuelles / Discrimination.

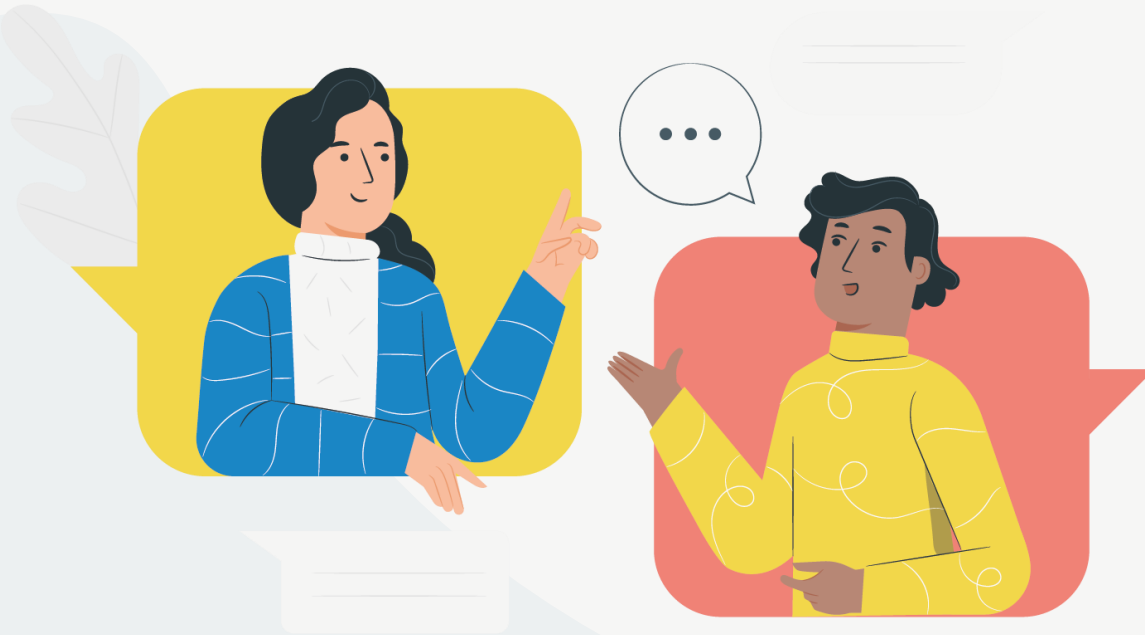
Un **tutoriel** sur l'utilisation de la plateforme est inclus au e-learning



Le bénéficiaire a la possibilité de réaliser un signalement en **autonomie**. Il accèdera alors à la fiche officielle de signalement. Une fois le signalement analysé, le bénéficiaire pourra **signer la fiche** de manière officielle directement en ligne.

Le bénéficiaire a la possibilité d'**échanger avec un psychologue expert** en matière de harcèlement qui pourra lui proposer une première écoute et l'accompagner dans la rédaction de son formulaire de signalement. Cela permet aux bénéficiaires en souffrance vis-à-vis de la situation et qui hésiteraient à réaliser un signalement (par peur, honte notamment), de ne pas être laissés seuls et de se sentir réellement **pris en charge et accompagnés**. Les bénéficiaires ont également la possibilité d'être recontactés via visioconférence par un psychologue maîtrisant le langage des signes.

# L'accompagnement (facultatif) par un psychologue référent signalement



Que ce soit via la **ligne d'écoute** ou la **plateforme**, le **signalant** a la possibilité de bénéficier d'un **entretien d'une heure** avec un **psychologue référent signalement**.

Le rôle du **psychologue référent signalement** vise à :

- informer le **signalant** sur ce qu'est un signalement
- le guider à travers la clarification des faits vécus
- faire de la sensibilisation sur le harcèlement et le process de signalement
- de l'orienter vers le bon dispositif si nécessaire.

**Il a un rôle de conseiller (il ne fait pas à la place de).**

# Un e-learning complet et interactif sur le harcèlement au travail

## Le harcèlement au travail



Cet accompagnement est fait pour vous si vous voulez

- 01 Vous informer sur la thématique du harcèlement au travail
- 02 Apprendre en autonomie
- 03 Agir de façon indépendante

## Objectifs

- ✓ Comprendre ce qu'est le harcèlement au travail et **les répercussions** qu'il peut avoir
- ✓ Connaître **les définitions légales** du harcèlement au travail et les différences entre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les agressions sexuelles
- ✓ Identifier **les ressources et les processus internes**
- ✓ Pouvoir **agir** en tant que victime ou témoin d'une situation pouvant s'apparenter à du harcèlement au travail

# Déposer un signalement

Le **signalant** remplit en autonomie un **formulaire de signalement conforme au formulaire légal C= R- A 11577'03**. Les modalités relatives au signalement sont rappelées sur la page.



## Signaler une situation pouvant s'apparenter à une situation de violence au travail

Vous pensez être victime ou témoin d'une situation pouvant être assimilée à des violences au travail ? Réalisez un signalement.

Ce signalement permet de verbaliser votre vécu de la situation, de la faire connaître auprès de votre employeur et d'initier des démarches.

**Je réalise un signalement**

Vous pensez être victime ou témoin d'une situation pouvant être assimilée à une situation de violence au travail (violence verbale ou physique, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, agression sexuelle...) ? Réalisez un signalement. Ce signalement permet de verbaliser votre vécu de la situation, de la faire connaître auprès de votre employeur et d'initier des démarches.

[Les psychologues expert de Qualisocial sont à votre disposition pour vous accompagner dans la réalisation de ce signalement.](#)

Une fois ce signalement enregistré, deux choix s'offrent à vous :

- Nous pouvons transmettre ce signalement à votre employeur qui a une obligation de santé, de sécurité et d'information auprès de l'ensemble de ses collaborateurs et qui devra donc prendre des mesures (le signalement se doit d'être nominatif).
- Nous pouvons également transmettre le signalement de manière anonyme, dans ce cas, aucune démarche ne peut être entreprise par votre employeur. Vous pourrez à tout moment revenir sur cette décision et décider de lever l'anonymat afin que votre signalement devienne nominatif.

À la fin du formulaire, il vous sera donné le choix de faire votre signalement de manière anonyme ou non.

Dans le cas où vous réalisez votre signalement de manière anonyme, toutes les informations relatives à votre identité seront cachées et anonymisées, le comité de traitement des signalements n'en aura pas connaissance.

Dans le cas où vous réalisez votre signalement de manière non-anonyme, votre comité de traitement des signalements aura accès au contenu de votre signalement et à votre identité.

Vous pourrez revenir à tout moment sur votre décision et décider de lever votre anonymat.

Tout au long de la complétion du formulaire, le **signalant est guidé** afin d'obtenir le témoignage le plus exhaustif et précis possible.

Avez-vous rempli ce signalement suite à un échange avec un psychologue de Qualisocial ?  Oui  Non

Souhaitez-vous réaliser ce signalement de façon anonyme ?  Oui  Non

### Si vous cochez oui :

- Dans le cas où vous êtes victime, votre nom ne sera pas transmis au comité de traitement des signalements, vous apparaîtrez en tant qu'anonyme.
- Dans le cas où vous êtes témoin, ni votre nom, ni celui de la victime sera transmis au comité de traitement des signalements.
  - Ce statut pourra changer à tout moment si vous souhaitez lever l'anonymat.

### Si vous cochez non :

- Dans le cas où vous êtes victime, votre nom sera transmis au comité de traitement des signalements.
- Dans le cas où vous êtes témoin, votre nom sera transmis au comité de traitement des signalements, mais pas celui de la victime.

Une fois le formulaire transmis, le comité de traitement des signalements pourra vous contacter, si nécessaire, grâce à un espace d'échanges, que vous soyez anonyme ou non.

**Pièces jointes :** Tout document pouvant servir de preuve pour le signalement, e-mails, photos, messages, etc... Seules sont acceptées les pièces jointes au format : PDF, JPG/JPEG, PNG, DOC/DOCX, ODT, HEIC, MP3, MP4, AVI, WEBM, WMV, MOV, MKV, CSV, XLS, XLSX, TXT

**Choisir le fichier**

Enregistrer en brouillon



Le **signalant** peut transmettre des **documents de preuves** directement via la plateforme lors de la complétion du formulaire de signalement.

# Suite au dépôt du signalement :

Fiche de signalement transmise au Chef de projet Qualicare et au psychologue référent signalement

**Si le signalement ne concerne pas des faits de violence, discrimination, harcèlement (moral, sexuel) ou agissement sexiste :**

Le **signalant** est informé et orienté, et le signalement est clôturé sur la plateforme.

**Si le signalement concerne des faits de violence, discrimination, harcèlement (moral, sexuel) ou agissement sexiste :**

**Si le signalant ne souhaite pas que son signalement soit transmis à la collectivité :**

Le **signalant** est informé et orienté, et le signalement est clôturé sur la plateforme.

**Si la situation l'exige et uniquement avec l'accord du signalant :**

- **l'équipe coordination signalement** contacte la **collectivité** pour l'informer du signalement et organiser un entretien tripartite afin de présenter la situation, recueillir des éléments complémentaires et établir des préconisations.
- Envoi du compte-rendu via la plateforme au **signalant**, et à la **collectivité**
- Le signalement est clôturé sur la plateforme.

# Et ensuite ?

## 01

### Prévention primaire

- Diagnostic RPS



## 02

### Prévention secondaire

- Formations (RPS, harcèlement, etc., toute thématique RPS & QVC)
- Webinaires (RPS, communication, harcèlement, etc., toute thématique RPS & QVC)



## 03

### Prévention tertiaire

- Enquêtes administratives
- Diagnostics de situation dégradée
- Accompagnements individuels psychologiques
- Accompagnements individuels juridiques
- Groupes de parole sur site
- Médiations

**OS**



**Comment adhérer ?**





COOPÉRATION  
CENTRES DE GESTION  
PAYS DE LA LOIRE  
FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE



## Comment adhérer au dispositif de signalement ?

### Étape n°1 : Récupérer les documents

Rendez-vous sur notre site internet [www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr) rubrique [Accueil](#) > [Gestion RH](#) > [Dispositif de signalement](#) afin de télécharger les documents mis à votre disposition et nécessaires à votre adhésion :

- Le modèle d'arrêté
- Le modèle de délibération
- Le modèle de convention type



### Étape n°2 : Informer le Comité Social Territorial (CST) compétent en transmettant votre projet de délibération

(CST du CDG [comite.technique@cdg49.fr](mailto:comite.technique@cdg49.fr) envoi avant le 30 avril pour la séance du 1<sup>er</sup> juin ou CST propre de la collectivité)

```
graph TD; A[Étape n°3 : Délibérer et prendre un arrêté] --> B[Étape n°4 : Adresser les documents au Centre de Gestion de Maine-et-Loire]; B --> C[Étape n°5 : Recevoir le kit de communication];
```

Étape n°3 : Délibérer et prendre un arrêté

Étape n°4 : Adresser les documents au Centre de Gestion de Maine-et-Loire

Envoyer les documents remplis et signés (arrêté, délibération et convention) ainsi que le nom de la personne contact au sein de votre collectivité à [documentation@cdg49.fr](mailto:documentation@cdg49.fr) .  
C'est le nom de la personne contact qui sera saisi si besoin en cas de signalement.

Étape n°5 : Recevoir le kit de communication

Une fois votre adhésion réalisée, le Centre de Gestion de Maine-et-Loire vous fournira un kit de communication dématérialisé pour diffusion auprès de vos agents. Le kit de communication dématérialisé comprend un livret pédagogique et des affiches de prévention.

# Des questions ?



**Merci !**