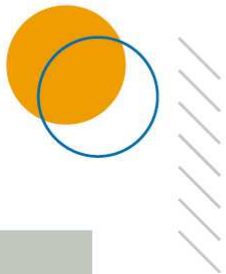




Dispositif de signalement des Actes de Violence, de Discrimination, de Harcèlement et d'Agissements Sexistes





Cadre légal du dispositif de signalement

- La loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique est venue renforcer la lutte contre les diverses formes de violence, discrimination, harcèlement et sexisme. Ainsi depuis le 1^{er} mai 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement.
- L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant « *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* ».

Obligations et procédure du dispositif:

Ce dispositif de signalement comporte 3 volets de procédures à mettre en place :

- ❑ Volet 1: une procédure de recueil des signalements
- ❑ Volet 2: une procédure d'orientation vers les services et professionnels compétents chargés de l'accompagnement et du soutien des agents victimes
- ❑ Volet 3: une procédure d'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés.



Préalable:

Avant d'entreprendre notre réflexion, nous avons souhaité:

- Réaliser un benchmark auprès des collectivités.
- Participer à des groupes de travail avec l'association des DRH des grandes collectivités territoriales.
- Mettre en place des séances d'échange en interne à la DRH



Vers la mise en place d'un dispositif hybride pour nos collectivités:

Une cellule externe à la collectivité pour la procédure de signalement et l'accompagnement juridique.

l'association Le Mars:

Elle se compose d'une équipe pluridisciplinaire de 10 salariés : 4 juristes, 4 travailleurs sociaux et 2 psychologues.

Une cellule interne à la collectivité pour le traitement des situations

Membres permanents : directrice des ressources humaines, psychologue, secrétaire du CHSCT Ville de Reims et/ou du Grand Reims, représentante du service carrière et rémunération, responsable du service social et de l'action sociale.

Membres experts, sollicités en fonction des besoins : médecin de prévention, représentant de la direction juridique...

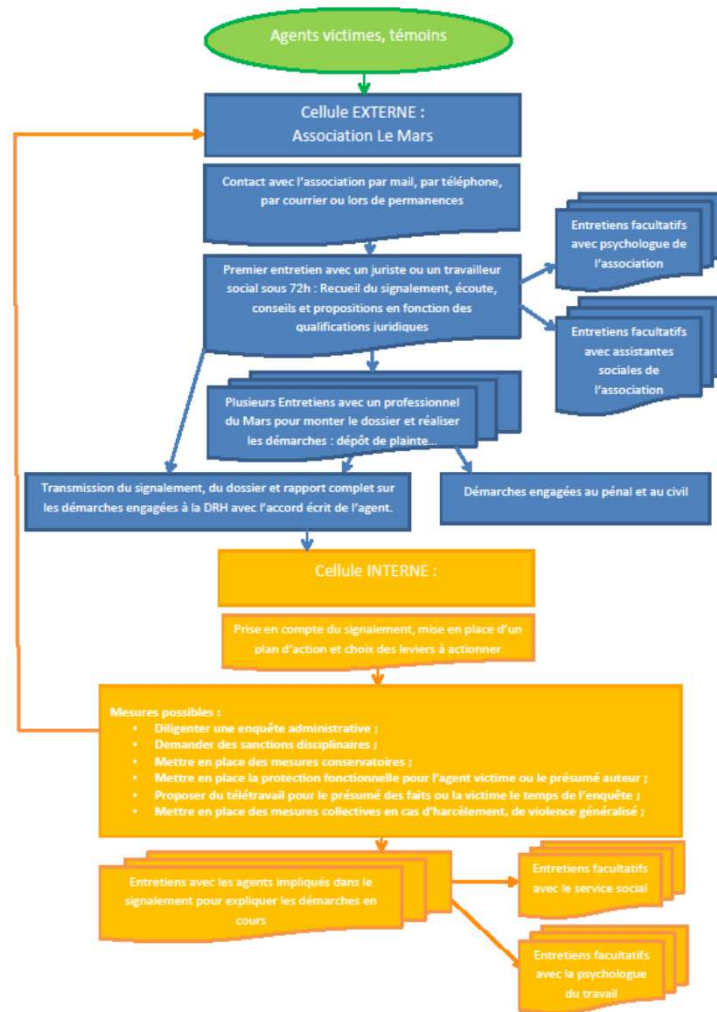


Pourquoi le choix d'une cellule externe?

Pourquoi ce partenaire?

- Une association du territoire spécialisée, connue et reconnue dans ce domaine d'expertise et agréée par le ministère de la justice.
- Une neutralité totale
- Une confidentialité absolue
- Un professionnalisme garanti
- Une disponibilité pour nos agents
- Une proximité et une accessibilité sur l'ensemble du territoire Ville de Reims/ Grand Reims.





Une campagne d'information:

- Une actualité dans Alizé
- Une page de contenu permanent dans l'intranet
- Des encarts dans le magazine Ensemble et dans Ensemble Pratique
- Un affichage dans les directions
- Des réunions d'information auprès des assistants de prévention
- Des réunions d'information aux managers





MERCI DE VOTRE ATTENTION



VALORISONS NOS RICHESSES HUMAINES

