

R57

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Depuis 2020, l'employeur territorial a l'obligation de fournir à ses agents un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Ce dispositif joue un rôle majeur dans la lutte contre toutes formes de violence au travail.

DÉFINITION RÉGLEMENTAIRE

Le dispositif de signalement est défini dans la loi au travers d'un décret de 2020 explicitant notamment les différents éléments composant le 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 ;



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. » (Article 1 du Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020)

Ce décret définit aussi les autres éléments constitutifs du dispositif de signalement tels que :

Les situations concernées

- Actes de violences (voir Fiche R53 [Violences au travail](#))
- Discrimination (voir Fiche [56 Discrimination au travail](#))
- Harcèlement moral (voir Fiche [R52 Le harcèlement moral](#))
- Harcèlement sexuel (voir Fiche [R55 Le harcèlement sexuel](#))
- Agissements sexistes (voir R54 [Les comportements sexistes au travail](#))
- Menaces et intimidations



Les personnes concernées :

Peuvent saisir le dispositif de signalement tout agent s'estimant **victime** et/ou **témoin**



La confidentialité* :

Les éléments traités dans le cadre d'un signalement sont **confidentiels** et ne doivent être communiqués qu'aux personnes concernées.

Cela aussi implique que ce dispositif n'est **pas anonyme**



Les modalités de déploiement possibles** :

Une collectivité peut mettre en place ce dispositif **en interne** ou confier la réception des signalements à son **centre de gestion**.



Le traitement du signalement reste toujours la responsabilité de l'employeur

Précisions réglementaires :

* « Le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes [...], y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation. » (Article 12 du Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020)

**« Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics [...], il peut également être confié [...] aux centres de gestion. » (Article 12 du Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020)

INTÉRÊTS DU DISPOSITIF

Au-delà de répondre à l'impératif légal défini par le décret n°2020-256, la mise en place du dispositif de signalement a de nombreux intérêts :

Libération de la parole

Trop souvent, les situations relevant du dispositif sont tues. Les agents peuvent avoir peur de représailles (aggravation de la situation, impact sur leur parcours professionnel) ou avoir l'espoir que la situation « s'arrange avec le temps ».

La mise à disposition d'un espace dédié à ces situations peut favoriser la libération de la parole. D'autant plus si l'employeur communique sur le dispositif et son implication dans la lutte contre toutes formes de violence au travail.



Lutte contre la banalisation

La mise en place d'un dispositif de signalement permet de mettre en lumière les situations de travail qui sont inacceptables.

Il peut participer à sensibiliser les agents sur ce qui ne doit avoir lieu sur le travail en actant la gravité des faits.

Pour être efficace, un dispositif de signalement gagne à être accompagné d'une sensibilisation sur les actes de violences et discriminations au travail.



Traitement des situations

Le dispositif permet d'activer le traitement d'une situation anormale (enquêtes administratives, entretiens individuels, entretien collectif, etc.).

Ce traitement, quelque soit sa forme, peut ainsi amener à la mise en place d'actions correctives :

- . Sanctions disciplinaires,
- . Accompagnement individuel ou collectif,
- . Renforcement des compétences managériales,
- . Etc.



Le Centre de Gestion dispose de sa cellule de signalement qui réceptionne et propose une première analyse de la situation aux employeurs (préconisations à l'appui). Retrouver le formulaire de signalement du Centre de Gestion du Doubs sur notre [site](#).

RÉFÉRENCES

> [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

> [Formulaire](#) de signalement du Centre de gestion 25

CRÉDITS :

> Cette fiche a été conçue en utilisant les ressources du graphiste Freepik sur le site [flaticon.com](#)