

ARRETE DU PRESIDENT

**METTANT EN PLACE UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE,
DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES**

Le Président,

VU le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L.5211-1 et suivants et L.5219-2 et suivants ;

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment les articles 6, 6 bis, 6 ter, 6 quater A, 6 quinquies, 11, 19, 25 et 30 ;

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°2015-1664 du 11 décembre 2015 relatif à la métropole du Grand Paris et fixant le périmètre de l'établissement public territorial dont le siège est à Créteil ;

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 ;

CONSIDERANT que l'établissement public territorial Grand Paris Sud Est Avenir doit mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes, ouvert à l'ensemble des agents qui s'estiment victimes ou témoins de tels actes ou agissements sur leur lieu de travail ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ;

CONSIDERANT que les agents qui s'estiment victimes ou témoins de tels actes ou agissements peuvent librement avoir recours à ce dispositif, qui n'a pas vocation à remplacer les autres voies de signalement ou de saisines possibles ;

CONSIDERANT que les objectifs du dispositif visent à recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ; à orienter les agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement, de leur protection et de leur soutien ; à qualifier et à traiter les faits signalés ;

CONSIDERANT que les signalements des victimes ou témoins de tels actes sont effectués via un formulaire disponible sur l'intranet de Grand Paris Sud Est Avenir et adressés :

Informations sur l'accusé de réception	
Envoyé à	Préfecture de Créteil
le	24/02/21
Accusé réception le	24/02/21
Numéro de l'acte	AP2021-010
Identifiant télétransmission	094-200058006-20210101-lmc123016-AU-1-1

- soit par courriel à l'adresse signalements@gpsea.fr ;
- soit par courrier sous pli confidentiel à la cellule d'écoute - direction des ressources humaines - Grand Paris Sud Est Avenir - 14 rue Le Corbusier 94046 Créteil cedex ;

CONSIDERANT que le formulaire contiendra les rubriques suivantes :

- Les renseignements sur l'auteur du signalement (nom, prénom, direction/service, boîte mail professionnelle, téléphone) ;
- Les renseignements sur la victime si l'auteur du signalement n'est pas la victime (nom, prénom, direction/service, boîte mail professionnelle, téléphone) ;
- Le nom et le prénom du directeur ou du chef de service ;
- La date du signalement ;
- La description de la situation donnant lieu au signalement ;
- Les conséquences en termes d'arrêt de travail, de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle, de dépôt de plainte ;
-

CONSIDERANT qu'un accusé de réception est envoyé à l'auteur du signalement, qui est éventuellement informé dès cette phase des suites qui pourraient être données à son signalement ;

CONSIDERANT que Grand Paris Sud Est Avenir crée une cellule d'écoute pour recueillir les faits, que la cellule est composée d'agents qui auront reçu une formation adaptée ;

CONSIDERANT que la cellule d'écoute est chargée de prendre contact dans les meilleurs délais, et au plus tard dans un délai maximum de 4 jours ouvrés, avec l'auteur du signalement afin de recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement ;

CONSIDERANT que lorsque l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, celle-ci est tenue informée du signalement ; que, sauf si la victime, qui n'est pas l'auteur du signalement, s'y oppose, un entretien est réalisé afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits, sur la base, le cas échéant d'une trame d'entretien type ; et que cet échange est l'occasion d'informer l'agent s'estimant victime de tels actes ou agissements de ses droits, notamment à solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle, ainsi que de l'offre d'accompagnement existante à Grand Paris Sud Est Avenir ;

CONSIDERANT qu'un accompagnement personnalisé et adapté sera proposé aux agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements, qu'ils seront informés de leurs droits, et qu'ils pourront être dirigés vers les différents dispositifs mis en place à Grand Paris Sud Est Avenir, ainsi que vers des dispositifs externes ;

CONSIDERANT que la cellule de traitement, composée d'agents différents de ceux

Informations sur l'accusé de réception	
Envoyé à	Préfecture de Créteil
le	24/02/21
Accusé réception le	24/02/21
Numéro de l'acte	AP2021-010
Identifiant télétransmission	094-200058006-20210101-lmc123016-AU-1-1

intervenues dans le cadre de la cellule d'écoute, est chargée d'analyser, de qualifier les faits transmis par la cellule d'écoute, de diligenter, le cas échéant, l'ouverture d'une enquête administrative et de déterminer les suites qui y sont données ;

CONSIDERANT que l'enquête administrative donne lieu à un rapport communiqué à l'autorité territoriale ;

CONSIDERANT que l'autorité territoriale pourra engager une procédure disciplinaire et/ou déposer une plainte à l'encontre de l'auteur des faits ;

CONSIDERANT que tout au long du dispositif, les personnes chargées du recueil et du traitement du signalement devront faire preuve de confidentialité, d'impartialité et de neutralité ;

CONSIDERANT que le fichier des signalements sera anonyme, qu'il est conforme aux dispositions relatives à la protection des données ;

CONSIDERANT que le dispositif fait l'objet d'une large communication auprès des agents, et que la procédure est mise en ligne sur l'intranet de Grand Paris Sud Est Avenir, ainsi que le formulaire de signalement et un mode d'emploi ;

CONSIDERANT qu'une communication sur la procédure est organisée via le réseau des assistants de prévention au sein de chaque service de Grand Paris Sud Avenir ;

CONSIDERANT que la communication est accompagnée d'une campagne de sensibilisation de la chaîne hiérarchique sur les enjeux d'égalité professionnelle et de prévention des violences sexistes et sexuelles ;

CONSIDERANT que le dispositif a fait l'objet d'une présentation pour information devant les membres du comité technique le 25 janvier 2021 et du CHSCT le 11 février 2021 ;

CONSIDERANT qu'un bilan des signalements sera établi annuellement, qu'il sera intégré au rapport social unique et qu'il fera l'objet d'une information au comité technique, puis au comité social territorial à compter de 2022 ;

ARRETE

ARTICLE 1 : Est mis en place le dispositif ci-annexé, de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes à

Informations sur l'accusé de réception	
Envoyé à	Préfecture de Créteil
le	24/02/21
Accusé réception le	24/02/21
Numéro de l'acte	AP2021-010
Identifiant télétransmission	094-200058006-20210101-lmc123016-AU-1-1

Grand Paris Sud Est Avenir.

ARTICLE 2 : Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, dont copie sera adressée à :

- Monsieur le Préfet du Val-de-Marne ;
- Madame la comptable de la Direction Générale des Finances Publiques.

Fait à Créteil, le 23 février 2021

Le Président,



Signé
Laurent CATHALA

Informations sur l'accusé de réception	
Envoyé à	Préfecture de Créteil
le	24/02/21
Accusé réception le	24/02/21
Numéro de l'acte	AP2021-010
Identifiant télétransmission	094-200058006-20210101-lmc123016-AU-1-1

Dispositif interne de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Depuis 2019, Grand Paris Sud Est Avenir s'est engagé dans une politique volontaire en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre et conformément à l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son décret d'application n° 2020-256 du 13 mars 2020, un dispositif interne de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été établi, en concertation avec les représentants syndicaux.

Ce dispositif constitue l'axe 5 du plan égalité professionnelle femmes/hommes et qualité de vie au travail de Grand Paris Sud Est Avenir.

Il vise à traiter les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, conformément aux définitions qui en sont données, ci-après, en préambule.

Il permet aux agents qui s'estiment victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou aux témoins de tels actes de saisir l'administration afin de faire cesser ces agissements, de protéger les auteurs des signalements, et de les accompagner tout au long de leurs démarches.

L'objectif de ce dispositif est triple, il vise à présenter dans un premier temps la procédure de recueil et d'orientation des signalements (I) puis le traitement des faits signalés (II) et enfin, l'offre d'accompagnement et de communication projetées (III).

Il n'a pas vocation à remplacer les autres voies de recours que tout agent victime ou témoin des actes peut utiliser : la chaîne hiérarchique, le médecin de prévention, les organisations syndicales, les associations de victimes, le défenseurs des droits...

Il est également complémentaire des autres actions que pourraient entreprendre notamment les partenaires sociaux. L'ensemble de ces acteurs peuvent orienter les victimes ou les témoins vers le dispositif et concourir ainsi à sa mise en œuvre.

1. Les violences :

« Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou ses biens ».

- Les violences physiques : violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu.
- Les violences verbales : il s'agit de propos excessifs, blessants, grossiers ou provocations à la haine, à la violence et aux discriminations.
- Les violences sexistes et sexuelles : il s'agit d'atteinte à l'intégrité physique et morale des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité. Elles prennent diverses formes et peuvent aller jusqu'à l'agression sexuelle.

- L'agissement sexiste est 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 et offensant ».

2. Les discriminations :

- La discrimination directe : situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
- La discrimination indirecte : disposition, critère, ou pratique susceptible d'entraîner, pour l'un de ses motifs, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

A ce jour, la loi et la jurisprudence prohibent 25 critères de discrimination : l'apparence physique, l'âge, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'appartenance ou non à une nation, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, le patronyme, les activités syndicales, l'origine, le lieu de résidence, l'appartenance ou non à une ethnie, les opinions politiques, la domiciliation bancaire, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la religion, la vulnérabilité résultant de sa situation économique, les opinions philosophiques.

La discrimination est prohibée dans 7 domaines : l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ; la rémunération et les avantages sociaux ; l'accès aux biens et services privés ; l'accès aux biens et services publics ; l'accès à un lieu accueillant du public ; l'accès à la protection sociale ; l'éducation et la formation.

3. Le harcèlement :

« C'est le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits, à sa dignité, ou altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel.

- Le harcèlement moral : ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel.
- Le harcèlement sexuel :
 - Fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
 - Fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
 - Harcèlement environnemental ou d'ambiance où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables.

I- Le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes

La procédure de recueil vise deux types de public : les victimes et les témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

La phase de recueil repose, d'une part, sur l'existence d'un formulaire pour signaler ces actes ou agissements et d'autre part, sur une cellule d'écoute qui a vocation à recueillir les faits.

1-1 Le formulaire de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes

Ce formulaire comporte plusieurs rubriques qui doivent être remplies par l'auteur du signalement :

- Les renseignements sur l'auteur du signalement (nom, prénom, direction/service, boîte mail professionnelle, téléphone) ;
- Les renseignements sur la victime si l'auteur du signalement n'est pas la victime (nom, prénom, direction/service, boîte mail professionnelle, téléphone) ;
- Le nom de la direction et/ou du service de l'auteur du signalement ;
- Le nom et le prénom du directeur ou chef de service ;
- La date du signalement ;
- La description de la situation donnant lieu au signalement ;
- Les conséquences en termes d'arrêt de travail, de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle, de dépôt de plainte.

Le formulaire peut être adressé soit :

- En version papier dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » auprès de la cellule d'écoute - Direction des Ressources Humaines - Grand Paris Sud Est Avenir - 14 rue Le Corbusier - 94 046 Créteil cedex ;
- Par mail à l'adresse signalements@gpsea.fr.

Le signalement est consulté dans les meilleurs délais. Un accusé réception est envoyé à l'auteur du signalement, qui est éventuellement informé dès cette phase des suites qui pourraient être données à son signalement.

1-2 La création d'une cellule d'écoute pour recueillir les faits

Une cellule d'écoute spécialement dédiée au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, est créée.

Cette cellule d'écoute est composée d'agents de la direction des ressources humaines, de la direction des affaires juridiques, des assemblées et du patrimoine, de la direction de la transformation et du dialogue social. Ces personnes reçoivent une formation adaptée.

La cellule d'écoute est chargée de prendre contact dans les meilleurs délais, et au plus tard dans un délai maximum de 4 jours ouvrés, avec l'auteur du signalement afin de recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement. En outre, lorsque l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, celle-ci est tenu informée du signalement. Sauf si la victime, qui n'est pas l'auteur du signalement, s'y oppose, un entretien est réalisé afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits, sur la base, le cas échéant d'une trame d'entretien type. Cet échange est l'occasion d'informer la victime présumée des faits de ses droits dont notamment le bénéfice de la protection fonctionnelle, ainsi que de l'offre d'accompagnement existante à GPSEA.

L'entretien de recueil des faits est formalisé par un compte-rendu écrit, signé par l'auteur du signalement.

La cellule d'écoute est chargée de transmettre, le cas échéant, le compte rendu des faits à la cellule de traitement pour analyse et traitement des faits et agissements.

Les garanties de confidentialité, d'impartialité et de neutralité s'imposent à toutes les personnes chargées de la gestion du signalement qui interviennent au stade du recueil ou de son traitement. Les informations détenues par ces personnes sont limitées à ce qui est strictement nécessaire, aux seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement.

II- L'accompagnement et le soutien aux victimes présumées

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes repose sur une offre d'accompagnement de l'ensemble des agents impliqués ou mobilisés dans le cadre du signalement ou du traitement des faits tout au long de la démarche.

Un accompagnement personnalisé et adapté est proposé aux agents, qui sont informés sur leurs droits, et peuvent être dirigés vers les différents dispositifs mis en place au sein de GPSEA, ainsi que vers les dispositifs externes. Si l'enquête met en lumière des victimes non identifiées préalablement, l'offre d'accompagnement existante pourra leur être proposée. Un accompagnement est étudié le cas échéant avec la ligne managériale afin de reconstruire un collectif de travail qui aurait pu être fragilisé.

2-1 Les ressources internes mobilisables dans l'accompagnement des victimes présumées :

- La DRH : en matière d'organisation du travail et de politiques de prévention ;
- Les services de santé au travail (médecin de prévention, infirmière, plateforme PSYA) peuvent apporter un soutien psychologique, une écoute, et orienter vers les instances compétentes pour traiter de tels agissements ;
- L'assistante sociale et la coach interne pourront également être sollicitées ;
- Les instances de dialogue social : le comité technique et le CHSCT jouent un rôle essentiel dans la protection de la santé physique et mentale des agents ; les représentants du personnel peuvent accompagner les victimes de violences dans leurs démarches administratives et procédurales ;
- Les agents de la prévention (les ACFI et les assistants et conseillers de prévention) peuvent conseiller l'encadrement et l'autorité territoriale dans l'application des règles d'hygiène et de sécurité ;
- Par ailleurs les agents bénéficient de la protection fonctionnelle auprès de la direction des ressources humaines.

2-2 Autres dispositifs externes :

- Les associations de lutte contre les violences et le harcèlement ;
- Le Défenseur des droits <https://www.defenseurdesdroits.fr> ;
- France victimes - 116 006 - numéro national d'aide aux victimes ;
- Les victimes féminines et les professionnels peuvent appeler le **3919** (Solidarité femmes) afin de recevoir une écoute, des conseils, et une orientation, ainsi qu'une aide pour identifier les associations compétentes ;
- Les autorités de police et de gendarmerie, ou le Procureur de la République peuvent être saisis par la victime, ou par la collectivité.

III- La procédure de traitements des faits

Une fois le témoignage recueilli par la cellule d'écoute, un premier temps d'analyse des faits par la cellule de traitement est organisé dans les 15 jours ouvrés suivants le recueil des faits par la cellule d'écoute. La cellule de traitement est composée d'agents de la direction des ressources humaines, de la direction de l'expertise et de l'évaluation, et de la direction des affaires juridiques, des assemblées et du patrimoine, différents de ceux intervenus dans le cadre de la cellule d'écoute.

Deux hypothèses sont pré-identifiées :

- La cellule de traitement considère au vu des éléments en sa possession que les faits ne sont manifestement pas constitutifs d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement, ni d'un agissement sexiste : dans cette hypothèse, l'auteur du signalement est informé qu'il est mis fin à la procédure dans le cadre du signalement effectué. Néanmoins le mal être de l'agent et/ou le dysfonctionnement soulevé feront l'objet de l'accompagnement personnalisé et adapté.
- La cellule de traitement considère au vu des éléments en sa possession que les faits sont constitutifs d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement, d'un agissement sexiste :
 - L'administration peut prendre des mesures conservatoires et octroyer la protection fonctionnelle à la victime présumée, mettre en place des actions de nature à éviter ou faire cesser les violences (la mise en place d'une nouvelle organisation du travail permettant aux agents s'estimant victimes de ne plus être en contact direct avec leur agresseur présumé, l'affectation de l'un des agents, agresseur présumé ou victime présumée, au sein d'une autre entité de travail). Ces mesures de protection peuvent aussi porter sur la réparation des dommages subis sous certaines conditions.
 - Une enquête administrative interne peut être diligentée afin de vérifier la matérialité et la qualification des faits signalés, et déterminer les suites qui y sont données. La personne à l'origine du signalement et/ou la victime présumée sont informées de l'ouverture de l'enquête, et des modalités de celle-ci. Il peut être procédé ou non à l'audition de la victime présumée, de la personne à l'origine du signalement (si différente), de la personne mise en cause, des témoins, des responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause, et le cas échéant toute personne dont l'audition est estimée utile lors de l'enquête. L'audition des personnes se fait de manière individuelle et donne lieu à un compte-rendu. Un rapport d'enquête administrative est rédigé par la personne chargée de l'enquête, et communiqué à l'autorité territoriale afin qu'elle prenne les mesures qui s'imposent.
 - L'autorité territoriale peut lancer une procédure disciplinaire et/ou pénale à l'encontre de l'auteur des faits si sa responsabilité est engagée. Les sanctions disciplinaires sont proportionnées à la gravité des faits. Les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes les unes des autres. Ainsi la sanction disciplinaire peut se cumuler à la sanction pénale, l'employeur public peut prononcer une sanction disciplinaire alors même que la personne victime n'a pas porté plainte, ce qui procède de son choix le plus strict, et inversement il peut y avoir une sanction pénale sans que la collectivité ait engagé de procédure disciplinaire.

Les agents en charge de l'enquête garantissent la stricte confidentialité des éléments signalés conformément à l'article 6 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020.

4- La communication du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Conformément à l'article 5 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, cette procédure fait l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des agents de Grand Paris Sud Est Avenir. Aussi la procédure est mise en ligne sur l'intranet de la collectivité. Fruit d'un travail concerté avec les organisations syndicales, cette procédure fait l'objet d'une présentation devant les membres du comité technique et du CHSCT.

Elle est accompagnée du formulaire de signalement et d'un mode d'emploi, et les définitions juridiques des actes et agissements couverts par le dispositif de signalement y sont déclinées.

Une communication sur la procédure est organisée via le réseau des assistants de prévention au sein chaque service de la collectivité.

La communication est accompagnée d'une campagne de sensibilisation de la chaîne hiérarchique sur les enjeux d'égalité professionnelle et de prévention des violences sexistes et sexuelles.

5- Présentation d'un bilan annuel aux membres du CT et du CHSCT

Un bilan des signalements effectués (nature, nombre) et des suites données (classement sans suite, règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires, nature des accompagnements) est établi annuellement et intégré au rapport social unifié.

Une information est réalisée auprès du comité technique, puis du comité social territorial, à compter du renouvellement des instances consultatives de 2022.

6- Collecte et conservation des données à caractère personnel

Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données, l'agent en charge de la protection des données de Grand Paris Sud Est Avenir dépose un dossier à la CNIL pour la création du fichier anonyme des signalements. Ce fichier est rendu obligatoire par la loi du 6 août 2019 et a pour objet d'alimenter un bilan annuel devant être présenté au comité Technique (puis au comité social territorial à compter de 2022).

Logigramme

