



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT AVDHAS

*Prévention santé, hygiène et conditions de
travail*

M-à-j : Juin / 2022

Introduction

Les employeurs publics territoriaux sont **légalement responsables de la protection physique et mentale** de leurs agents au regard de l'article [L.4121-1 du Code du Travail](#).

L'autorité territoriale doit donc s'assurer du respect de l'ensemble de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels.

Depuis le **1^{er} mai 2020**, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, d'harcèlement et d'agissement sexiste (AVDHAS)** selon le [décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#), pris en application de [l'Art 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique](#) codifié à [l'Art. L.135-6 du Code général de la fonction publique](#).

Le **dispositif de signalement** a pour objectif de recueillir les signalements des agents victimes ou témoins :



VIOLENCE VERBALE / PHYSIQUE



HARCÈLEMENT MORAL / SEXUEL



AGISSEMENT SEXISTE ET DISCRIMINATION



Les bénéficiaires du dispositif

Ce dispositif de signalement est ouvert à tout agent s'estimant victime ou témoin de tels actes ou agissements.

Cela inclus donc les agents :

- stagiaires ;
- titulaires ;
- contractuels ;
- apprentis ;
- bénévoles ;
- ayant quitté le service depuis moins de 6 mois.

RAPPEL

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime.

L'auteur peut donc être :

- un collègue ;
- un formateur ;
- un prestataire ;
- un usager du service ;
- Etc.

En outre, ce dispositif s'applique aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.

Les objectifs du dispositif



RECUEILLIR LES SIGNALEMENTS

- Collecte des données factuelles
- « Pré-qualification » des faits



ORIENTER


Vers les autorités compétentes pour traiter les faits du signalement (exemple : enquête administrative) et prendre toutes mesures de protection appropriée (protection fonctionnelle...).



ORIENTER

Vers les services et professionnels compétents en matière de soutien et d'accompagnement (médical, social, juridique...) interne ou externe à la structure.


Informations



PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE



1 LE SIGNALEMENT DES FAITS

LES FAITS DOIVENT ÊTRE SIGNALÉS LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE AFIN DE PERMETTRE UNE PRISE EN CHARGE EFFICACE. LA DÉCLARATION PEUT ÊTRE EFFECTUÉE PAR :

- La victime
- Un témoin
- Le référent signalement

2 LE RECUEIL DU SIGNALEMENT

LE RÉFÉRENT PREND EN CHARGE LE SIGNALEMENT ET ANALYSE SA RECEVABILITÉ AFIN DE PERMETTRE LE TRAITEMENT DE CELUI-CI. L'AUTEUR DU SIGNALEMENT EST AVERTI DE LA PRISE EN CHARGE DE SON SIGNALEMENT ET DE LA PROCÉDURE ENTAMÉE. **UNE STRICTE CONFIDENTIALITÉ DU SIGNALEMENT EST PRÉSERVÉE TOUT AU LONG DE SON TRAITEMENT. L'AUTEUR DU SIGNALEMENT A LA POSSIBILITÉ DE RESTER ANONYME.**

3 LES PROCÉDURES D'ORIENTATION

UNE FOIS PRIS EN CHARGE, LE SIGNALEMENT EST ORIENTÉ VERS LES SERVICES COMPÉTENTS INTERNES OU EXTERNES DE LA COLLECTIVITÉ :

- vers les services et professionnels appropriés (gestionnaire de carrière, référent signalement, agent de la direction, etc.)
- vers les professionnels, organismes ou autorités qualifiés (médecins, psychologues, associations, force de l'ordre, etc.)

4 LE TRAITEMENT DU SIGNALEMENT

UNE FOIS LE SIGNALEMENT CLOS, IL EST ARCHIVÉ. DANS LE CAS OU UNE ENQUÊTE ADMINISTRATIVE AURAIT ÉTÉ DILIGENTE, L'AUTORITÉ TERRITORIALE POURRA S'APPUYER L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE POUR ENCLENCHER, SI NÉCESSAIRE :

- la protection fonctionnelle
- une procédure disciplinaire
- un signalement au ministère public

VOTRE PARTENAIRE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

Afin de vous permettre de mettre en place cette plateforme, le Centre de gestion vous a communiqué une **procédure complétée, en partie ou intégralement en fonction du type de référent choisi (interne/externe)**, ainsi que **plusieurs infographies et affiches** vous permettant de communiquer auprès de vos agents sur la mise en place du dispositif.

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

SOMMAIRE

- 1. OBJET P.2
- 2. DÉFINITIONS P.2
- 3. LA MÉTHODE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS P.4
- 4. LE RÉFÉRENT SIGNALEMENT P.8
- 5. LA STRICTE CONFIDENTIALITÉ P.10
- 6. LES MÉTHODES D'ORIENTATION P.10
- 7. LE SUIVI DES SIGNALEMENTS P.11
- 8. INFORMATION ET COMMUNICATION P.12

1. OBJET

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ainsi que des agissements sexistes vise à faciliter l'accès à la loi n° 1133 du 23 août 2018 relative au harcèlement.

2. DÉFINITIONS

Les actes de harcèlement moral sont des agissements répétés qui entraînent une dégradation des conditions de travail de la victime.

Les actes de harcèlement sexuel sont des agissements répétés qui entraînent une dégradation des conditions de travail de la victime.

Les agissements sexistes sont des agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, hostile, agissant de manière offensante.




LA DÉCLARATION COMME SOLUTION

PLATEFORME DE SIGNALEMENT

- Violence verbale/physique
- Discrimination
- Agissement sexiste
- Harcèlement moral/sexuel



<https://cdg16.signalement.net/>

Informations

Dans le but de faciliter l'accès à la plateforme de signalement, nous avons créé un **QRCode** permettant d'accéder directement au dispositif. Il a été apposé sur les affiches qui sont mises à disposition sur le site internet du site du CDG. Avec cet outil, les agents ayant la nécessité d'utiliser la plateforme n'auront qu'à « flasher » le QRCode à l'aide de leur smartphone.

<https://www.cdg16.fr/>



FLASHEZ-MOI

<https://cdg16.signalement.net/>

LA DECLARATION COMME SOLUTION



PLATEFORME DE
SIGNALEMENT

Violence verbale/physique
Discrimination
Agissement sexiste
Harcèlement moral/sexuel



Accéder à la plateforme de signalements



QRCode



Site internet du CDG





Actualités

Reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Mardi 26 Avril 2022

Un décret adapte les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement Pour mémoire, depuis l'entrée en vigueur du décret n°2019-172 du 5 mars 2019, la période de préparation au reclassement (P...

[en savoir plus](#)

PSC : garanties minimales et niveaux de participation : parution du décret

Jeudi 21 Avril 2022

Suite à l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021, les employeurs territoriaux sont tenus à une obligation de participation financière pour la complémentaire « prévoyance » à compter d...

[en savoir plus](#)

Revalorisation des indemnités kilométriques

Mardi 15 Mars 2022

Tous les agents (titulaires, stagiaires, contractuels) autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service et hors de leur résidence administrative (territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté ...

[en savoir plus](#)

[Voir toutes les actualités](#)

Rechercher dans le site ...



**Merci
pour votre
participation**



Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT



Nais BOUTENEGRE

05.45.69.45.85

n.boutenegre@cdg16.fr

Clément DEHARVENGT

05.45.69.45.77

c.deharvengt@cdg16.fr



Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT