

## Cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation

### Formulaire de saisine

#### Identification de l'auteur du signalement (\*) :

Collectivité/établissement public : .....

Nom et prénom : ..... Fonction exercée : .....

Adresse postale : .....

N° téléphone personnel : .....

J'accepte d'être contacté(e) sur ce numéro, aux horaires suivants : .....

Adresse mail personnelle : .....

(\*) *Tout signalement anonyme ne sera pas traité par la cellule.*

#### Description du signalement

J'agis en qualité de :

- Victime des faits  
 Témoin des faits, dont la victime est M. ou Mme .....

M/Mme.....est informé(e) de la démarche du témoin des faits :

OUI

NON

Le présent signalement concerne des faits de : (vous pouvez cocher une ou plusieurs cases)

- Violence  
 Discrimination  
 Harcèlement moral  
 Harcèlement sexuel  
 Agissements sexistes  
 Menaces ou tout autre acte d'intimidation

Période des faits relatés : .....

#### Description des faits

- Préciser en détail les faits conduisant au signalement : (précisez si les faits sont uniques ou répétés et, s'ils se sont déjà produits auparavant, sous quelle(s) forme(s) et à quelle fréquence ?)

---

---

---

- 
- 
- 
- 
- Fournir, si vous en disposez, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leurs supports, de nature à étayer votre signalement
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

- Autres démarches déjà accomplies (préciser si la situation a conduit à un arrêt de travail, une demande de reconnaissance d'accident de service, un dépôt de plainte, etc...) ou autres destinataires éventuels de ce signalement :
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

Je déclare donner mon accord au Cdg73 pour alerter mon employeur de ma situation :

- Oui                       Non

Vous serez contacté(e) par un membre de la cellule signalement dans le cadre de l'instruction de votre dossier.

**Date et signature :**

### **Transmission du signalement**

Pour rappel, le délit de dénonciation calomnieuse est sanctionné à l'article 226-10 du Code pénal :  
« La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ».

Le présent formulaire peut être adressé :

- par courrier, sous pli portant la mention « confidentiel », à :  
Cellule signalement

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie  
113 Voie Albert Einstein - Francin - 73800 PORTE-DE-SAVOIE

- par mail, à : [signalement@cdg73.fr](mailto:signalement@cdg73.fr)

N.B : Pensez à joindre tout document utile à la présentation de la situation, objet du présent signalement.

Pour tout complément d'information, le secrétariat de la cellule signalement est joignable au 04.79.96.64.79  
Cf. Annexe jointe.

## **Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation**

**Définitions et exemples de faits pouvant conduire à la saisine du dispositif de signalement :**

### **❖ Violence :**

Le terme « violence » désigne l'ensemble des infractions constituant une atteinte à l'intégrité physique ou psychique des personnes (articles 222-7 et suivants et R. 625-1 du Code pénal).

La violence peut être de plusieurs formes :

- une violence ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente,
- une violence ayant entraîné une incapacité totale de travail pendant plus de huit jours,
- une violence ayant entraîné une incapacité de travail inférieure ou égale à huit jours,
- une violence n'ayant entraîné aucune incapacité totale de travail.

Néanmoins, le préjudice physique n'est pas nécessairement requis.

### **❖ Discrimination :**

Le harcèlement devient un caractère discriminatoire lorsqu'il est exercé sur un agent en raison d'une caractéristique ayant spécifiquement trait à l'un des critères de discrimination interdit par la loi.

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des **critères prohibés par la loi** :

*« l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou la non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, à une nation, à une prétendue race ou à une religion déterminée, l'état de santé, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, l'origine, le lieu de résidence, la perte d'autonomie, la discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ».*

### **❖ Harcèlement moral :**

Il se caractérise par « des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (Code pénal, art. L 222-33).

Pour que la situation relève du harcèlement moral, **3 conditions sont nécessaires** :

- les agissements problématiques doivent être répétés,
- que ce soit intentionnel ou non, les conditions de travail de la victime sont objectivement dégradées,
- un dommage est susceptible d'être causé à la victime (carrière compromise, altération de la santé physique ou mentale, etc...).

*A titre d'exemples, des faits qui ont été qualifiés de harcèlement moral :*

- *critiques, humiliations et brimades répétées,*
- *insultes et menaces,*
- *absence de communication ou transmission de consignes contradictoires,*
- *ordre d'effectuer des tâches dépourvues de sens ou hors du périmètre du poste (...).*

#### ❖ **Harcèlement sexuel :**

L'article L1153-1 du Code du travail précise : « *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

- « *Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements [sexistes ou à connotation sexuelle] venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*
- *Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».*

L'élément moral n'est ici pas nécessaire pour que soit constitué le harcèlement. Ainsi, les comportements ou propos doivent avoir été « subis » par la victime et pas nécessairement « imposés » à elle.

#### ❖ **Agissements sexistes :**

Les articles L131-3 et L133-3 du code général de la fonction indiquent qu' « *Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, 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 ou offensant* » et « *Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus* ».

*Exemples d'agissements sexistes :*

- *un agent subit des moqueries de façon répétée lorsqu'il prend son mercredi pour s'occuper de ses enfants,*
- *un supérieur hiérarchique se permet régulièrement de critiquer votre tenue vestimentaire qui manquerait de "féminité".*