



DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

DES ACTES DE VIOLENCE, DISCRIMINATION,
HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL
ET DES AGISSEMENTS SEXISTES.

VICTIME ou TÉMOIN

SIGNALEZ EN TOUTE CONFIDENTIALITÉ



signalement@cdg26.fr

UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, POURQUOI ?

Depuis le 1er mai 2020, toute autorité territoriale a l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des **actes de violence**, de **discrimination**, de **harcèlement sexuel ou moral** et d'**agissements sexistes** au sein de sa collectivité ou de son établissement public.

QUI PEUT DÉPOSER UN SIGNALEMENT ?

Le déclarant fait partie de la collectivité concernée : **élu**, **stagiaire**, **titulaire**, **contractuel**, **apprenti**, **élu**, **bénévole**.



QUELLES GARANTIES, POUR LE(S) DÉCLARANT(S) À L'ORIGINE DU SIGNALEMENT ?



- **Une plateforme dédiée** permettant de recueillir les signalements, dans un cadre, neutre, impartial et indépendant, respectueux de la demande d'anonymat,
- Une **prise en charge rapide**,
- Le **respect de la confidentialité**,
- L'**absence de mention du signalement** dans le dossier de l'agent déclarant,
- Une **équipe d'experts** proposant un accompagnement individualisé et personnalisé,
- Des **préconisations concrètes et opérationnelles** afin de résoudre la situation,
- L'**accompagnement du déclarant** pendant toute la durée du processus,
- L'orientation vers des **services et des professionnels externes**.

ÉTAPES DU DISPOSITIF DU CDG26 :

1

Envoi d'un e-mail à signalement@cdg26.fr par le déclarant - **témoïn(s) ou victime(s)**.

2

Accusé de réception automatique avec lien vers la **plateforme du formulaire de saisine**.

3

Appel téléphonique au déclarant par un professionnel du CDG26.

4

Rendez-vous soumis au **secret professionnel** + 1ère réorientation si nécessaire vers des organismes extérieurs.

5

ÉTUDE DU DOSSIER PAR LA CELLULE DE SIGNALEMENT

Un collège composé au minimum d'un **juriste** et du **psychologue du travail** analyse le signalement. Si nécessaire, l'avis d'autres professionnels du CDG26 pourra être recueilli (*médecin du travail, infirmières en santé au travail, préventeurs, etc.*).

7

Alerte de l'employeur :

- **Niveau 1** - l'employeur réalise lui-même le **diagnostic** et définit les suites à donner par ses propres moyens.

- **Niveau 2** - l'employeur confie le **diagnostic global** de la situation au CDG26.

6

BILAN TÉLÉPHONIQUE AUPRÈS DU/DÉS DÉCLARANT(S) :

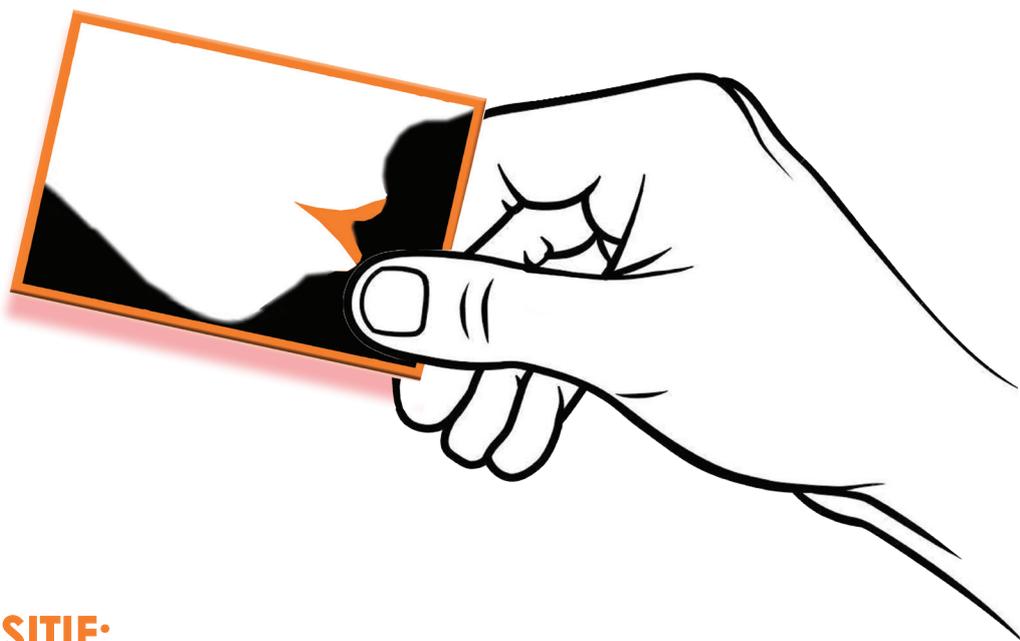
- envisager la **levée de la confidentialité avec le consentement du/des déclarant(s)**,
- **déclencher l'alerte** auprès de l'employeur public.

8

Traitement de la situation : l'employeur décide de son plan d'actions et le met en œuvre.

9

SUIVI CDG26 : un suivi de la mise en œuvre des actions est réalisé avec l'employeur.



ACTEURS DU DISPOSITIF:

- **Collège composant la cellule :**

- Elodie LAFFORGUE-CASTETS, Juriste CDG26,
- Audrey WITTMER, Psychologue du travail et des organisations CDG26,
- Relais d'expertise CDG26 : Préventeurs/ACFI, Médecins du travail et infirmières en santé au travail...

- **Organismes spécialisés.**

L'ensemble du dispositif est piloté par **Audrey WITTMER**,
Psychologue du travail et des organisations,
Coordinatrice en santé au travail.



signalement@cdg26.fr