



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

11^E JOURNÉE
DES ACTEURS DE
LA PRÉVENTION

HARCÈLEMENT ET
VIOLENCES AU
TRAVAIL, DE QUOI
PARLE-T-ON ?
COMMENT AGIR ?

4 AVRIL 2023

DOSSIER DE PRESSE





SOMMAIRE

1. Communiqué de presse p.3
2. Programme de la 11^e journée des acteurs de la prévention p.5
3. Harcèlement au travail | Des chiffres préoccupants p.6
4. Zoom sur le dispositif de signalement des actes de violence et discrimination du CDG 56 p.8
5. Harcèlement au travail | Quelles obligations pour les employeurs publics ? p.11
6. Les organisateurs de la 11^e journée des acteurs de la prévention p.13

Harcèlement et violence au travail - La fonction publique territoriale se mobilise pour prévenir, repérer et gérer ces situations

Ce mardi 4 avril 2023, le Centre de Gestion de la fonction publique du Morbihan (CDG56) et ses partenaires l'AMF 56, CNP Assurances - Relyens, France Victimes 56, la Maison d'Accès aux Droits Nord du Morbihan, ainsi que la ville de Vannes, organisent la 11^e journée des acteurs de la prévention le harcèlement et la violence au travail, sujet à fort enjeu pour les employeurs publics morbihannais.

POURQUOI CETTE JOURNEE ?

La violence et le harcèlement dans la fonction publique territoriale sont malheureusement des phénomènes récurrents qui touchent de nombreux agents publics, particulièrement exposés puisqu'en contact régulier avec les populations au cours de leur mission de service public mais aussi, dans le cadre de leurs relations de travail.

Selon une enquête de Qualisocial présentée en novembre 2022, la fonction publique territoriale est particulièrement touchée par le harcèlement au travail. Près d'1 agent sur 3 du secteur public (32 %) dit avoir été victime de situations de harcèlement au travail.

Parmi les types de harcèlement auxquels sont le plus confrontés les agents du secteur public, plus des deux tiers (70 %) ont trait au harcèlement moral.

Cependant, malgré ces chiffres inquiétants, à peine un peu plus d'un agent sur dix (13 %) déclare être bien informé sur le harcèlement au travail et 7 % bien connaître la législation en la matière.

Le CDG du Morbihan a donc souhaité mettre en avant cette problématique pour sensibiliser les collectivités et établissements publics morbihannais à ce risque, mais aussi leur donner les informations et outils nécessaires à la prévention et/ou la gestion de situations souvent complexes.

AU PROGRAMME ...

Au programme de cette journée, qui se tiendra cette année autour du thème : "Harcèlement et violences au travail – de quoi parle-t-on ? Comment agir ?", deux grands temps forts animés par des interventions d'experts en plénières, une conférence théâtralisée afin d'illustrer des situations concrètes rencontrées dans le secteur public, un atelier en réalité virtuelle et des témoignages.

Cette journée rassemble **160 professionnels** (élus, encadrants, préventeurs, représentants du personnel, agents des collectivités territoriales) et experts pour échanger sur les mesures à prendre pour prévenir la violence et le harcèlement dans les services publics.

« L'ensemble des acteurs de la fonction publique territoriale est appelé à la mobilisation pour prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement au travail au bénéfice de la santé et le bien-être de nos agents publics ainsi que la qualité du service public à nos administrés. Ils pourront compter sur la mobilisation du Centre de Gestion de Morbihan à leur côté pour prévenir, repérer et gérer ces situations. » souligne le Président du CDG 56, Yves BLEUNVEN.

LA MOBILISATION DU CDG DU MORBIHAN

Ces phénomènes ont des conséquences graves sur la santé et le bien-être des agents, mais aussi sur la qualité des services publics rendus à la population locale.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Morbihan s'est engagé à prévenir et à lutter contre ces phénomènes à travers :

- La **sensibilisation des employeurs et des agents** à ces phénomènes avec la diffusion de guides (comme le guide « [Accompagner les évènements critiques dans le milieu professionnel](#) ») et l'organisation d'évènements dédiés tels que cette journée ;
- **L'accompagnement des agents** victimes de violences ou de harcèlement, en leur proposant :
 - Une écoute de professionnels : médecins du travail, infirmier en santé au travail, psychologue du travail, assistantes sociales du travail,
 - L'orientation vers des structures adaptées de soutien psychologique et d'accompagnement,
 - Le conseil juridique de premier niveau en matière de protection et de réparation.
- **L'accompagnement des employeurs** pour la prévention, le repérage et la gestion de ces situations ;
- La **mise en place de procédures de signalement et de traitement** des situations de violence et de harcèlement, en veillant à la confidentialité et à la protection des agents concernés.

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan accompagne les collectivités du territoire dans la gestion de leurs ressources humaines. Il propose des missions d'accompagnement et de conseil dans différents domaines de compétences - gestion des carrières, accompagnement RH, conseil juridique, amélioration des conditions de travail - aux collectivités et établissements publics affiliés (employant moins de 350 agents) et par extension, à l'ensemble des collectivités territoriales du département. Le CDG 56 est administré par des élus locaux | Pour en savoir plus : www.cdg56.fr

CONTACT PRESSE : Agathe HENRY | ahenry@cdg56.fr | 02 97 61 54 78

11^E JOURNÉE DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION - 04/04/2023

PROGRAMME



9H00 | ACCUEIL CAFÉ

9H30 - 12H30 | DE QUOI PARLE-T-ON ? QUELS ENJEUX ?

9h30 Introduction

Actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes - De quoi parle-t-on ?
Conférence théâtralisée

11h30 Accompagner les situations en pluridisciplinarité
Table ronde

12H30 | DÉJEUNER

Atelier **DÉCOUVRIR** | Une immersion au coeur des situations réelles
Réalité virtuelle

14H00 - 17H00 | COMMENT AGIR OU RÉAGIR ?

14h00 Agir en prévention des violences au travail

15h00 Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

16h00 Les enjeux juridiques et outils statutaires et disciplinaires

17H00 | FIN DE LA JOURNÉE

À L'ISSUE DE L'ÉVÉNEMENT

Retrouvez l'ensemble des supports diffusés à l'occasion de cette journée sur le site du CDG 56
www.cdg56.fr rubrique :

Santé au travail/Signalement des actes de violence et discriminations/11^e journée des acteurs de la prévention

INFO PRATIQUE



HARCELEMENT AU TRAVAIL | DES CHIFFRES PREOCCUPANTS

- 30% des Français sont confrontés à des situations hostiles au travail¹
- 37% des salariés français sont témoins du harcèlement moral d'un collègue²

Extrait du site *Weka.fr* :

Spécialiste de la santé au travail, Qualisocial a présenté, le 21 novembre 2022, les résultats dédiés au secteur public (fonction publique d'État, territoriale, hospitalière et entreprise publique) de l'enquête réalisée avec Ipsos sur le harcèlement au travail.

Principal enseignement : **les agents font face à un degré élevé d'exposition au harcèlement.**

« Le secteur public est largement touché par le harcèlement. Et, comme dans le privé, les agents ne savent pas identifier clairement les situations de harcèlement. Il y a urgence à mettre en place de vraies stratégies de sensibilisation et d'éducation de tous les niveaux de fonctionnaires », commente Camy Puech, PDG de Qualisocial.

Selon l'enquête, près d'1 agent sur 3 du secteur public (32 %) dit avoir été victime de situations de **harcèlement au travail**. C'est le cas de :

- 40 % dans la fonction publique territoriale (FPT),
- 35 % dans les entreprises publiques,
- 28 % des agents de la fonction publique d'État (FPE),
- 27 % des agents de la fonction publique hospitalière (FPH).



¹ Etude IFOP pour la Fondation Jean Jaurès et la FEPS

² Etude IFOP 2019

Parallèlement, 80 % de ces mêmes agents affirment que le phénomène de harcèlement est fréquent. C'est le cas de :

- 89 % dans la FPH,
- 87 % dans la FPT,
- 72 % dans la FPE,
- 68 % dans les entreprises publiques.

Parmi les types de harcèlement auxquels sont le plus confrontés les agents du secteur public, plus des deux tiers (70 %) ont trait au **harcèlement moral** (propos humiliants, mise au placard, critiques incessantes...). C'est le cas de :

- 75 % dans la FPT,
- 70 % dans la FPE,
- 68 % en entreprise publique,
- 59 % dans la FPH.

En dépit de ces chiffres pour le moins inquiétants, à peine un peu plus d'un agent du secteur public sur dix (13 %) déclare être bien informé sur le **harcèlement au travail** et 7 % bien connaître la législation en la matière.

« Ce manque d'information se traduit, chez la plupart des agents, par une difficulté à identifier, avec précision, les situations de harcèlement au travail », analyse Qualisocial. Ainsi, plusieurs situations relevant du harcèlement, testées dans le cadre de l'étude, ne sont pas identifiées comme telles par les agents. Ce constat est valable pour toutes les fonctions publiques, insiste l'enquête.

Cela n'empêche pas les agents du secteur public de juger insuffisantes les mesures contre le **harcèlement au travail**. Ainsi, 60 % d'entre eux considèrent que la législation ne va pas assez loin en matière de **lutte contre le harcèlement**. C'est le cas de :

- 81 % de agents de la fonction publique hospitalière,
- 65 % des agents de la fonction publique territoriale,
- 55 % des agents de la fonction publique d'État,
- 54 % des agents des entreprises publiques.

De même, près des deux tiers (65 %) des agents du secteur public estiment que le Gouvernement actuel n'est pas impliqué sur les questions liées au **harcèlement au travail** :

- 73 % pour les agents de la FPH,
- 68 % pour les agents des entreprises publiques,
- 63 % pour les agents de la FPE et de la FPT.

ZOOM SUR LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE ET DISCRIMINATION DU CDG 56

La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 6 quater A dans la loi n°83-634 (fixant les droits et obligations des fonctionnaires) qui prévoit pour les employeurs des 3 versants de la fonction publique **l'obligation d'instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes.**

Les **objectifs majeurs** de ce dispositif sont les suivants :

- Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes ;
- Protection et accompagnement des victimes ;
- Sanction des auteurs ;
- Structuration de l'action dans les 3 versants de la fonction publique ; pour offrir des garanties identiques ;
- Exemplarité des employeurs publics.

Le décret n°2020-256 d'application prévu pour ce dispositif est paru le 13 mars 2020. Il détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics :

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.

Conformément aux dispositions de l'article 26-2 dans la loi 84-53, les **employeurs territoriaux affiliés et non affiliés du Morbihan peuvent confier cette mission au CDG 56**, par arrêté de l'autorité territoriale.

Afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs et aux agents par les services du CDG 56, et l'accompagnement et le soutien prévu par le dispositif, le déploiement du dispositif a été confié, sous couvert d'une convention de partenariat pour une durée de 3 ans, **aux associations France Victimes 56 et Accès au Droit Nord Morbihan.**

A ce jour 41 collectivités, dont le CDG 56, ont conventionné avec le dispositif mise en œuvre au bénéfice de 3 900 agents territoriaux.

Depuis son lancement, la cellule a été sollicitée à 5 reprises. Ces sollicitations ont donné lieu à 2 entretiens.

EXEMPLES DE SOLLICITATIONS ENREGISTREES

Dans le respect de la confidentialité des échanges entre les personnes et la cellule, voici des exemples de thématiques pour lesquelles la cellule de signalement a été sollicitée.

- Situation d'un agent souhaitant porter à la connaissance de la cellule des rapports conflictuels entre la hiérarchie et certain(s) agent(s) au sein d'un service autre que le sien. Ce qui motivait la volonté de signalement était le mal être du (des) collègue(s) directement concerné(s), tel que ressenti par l'agent témoin.
- Situation d'un agent lui-même confronté à des rapports conflictuels au sein de son service. Ce qui motivait la volonté de signalement était le mal être ressenti directement par l'agent.
- Situation d'un agent confronté à des agissements de type violences verbales, discrimination de la part d'usagers du service public. Ce qui motivait la volonté de signalement était le mal être directement ressenti par l'agent.

TEMOIGNAGE DE STEPHANE BREZILLON, DIRECTEUR D'ACCES AU DROIT NORD MORBIHAN ET SECRETAIRE GENERAL DE FRANCE VICTIMES 56

Voici comment le signalement se déroule.

La prise de contact se fait par courriel, sur une adresse dédiée.

Dès lors que la personne le souhaite, la cellule organise une rencontre entre l'agent signalant et les juristes. Cet entretien, long, permet à l'agent de poser les faits dont il a été témoin ou dont il se sent victime, comme on se décharge d'un poids. Il permet aussi, le cas échéant, de retracer ce qui a éventuellement déjà été mis en œuvre au sein de son service pour prendre en compte la situation, ou ce que l'agent a lui-même effectué comme démarche en réponse à la situation.

Enfin un rapport écrit est transmis à l'agent en deux versions. Une version anonymisée, une version complète. L'agent décide alors d'autoriser la transmission du rapport complet, ou de sa seule version anonymisée ou encore de ne pas autoriser du tout la transmission à l'autorité administrative dont dépend le service où les faits se sont déroulés.

Ce rapport écrit est une mise à plat de ce que l'agent a signalé, accompagnée de préconisations émises par les juristes qui l'ont reçu. Dans un premier temps, c'est un outil de prise de recul, d'objectivation de sa propre situation. Dans un second temps, c'est un outil de dialogue et de mise en action. Les préconisations sont la réponse que formulent les juristes de la cellule. Elles s'adressent autant au service qu'à l'agent concerné. Il peut s'agir, par exemple, d'orientations vers des professionnels des champs juridiques ou psychologiques pour un suivi éventuel ou bien de recommandation de diligenter une enquête administrative ou encore d'encouragement vers un dépôt de plainte. Enfin l'agent est placé en situation d'action.



The graphic features a blue background with the logo of 'Morbihan LE PARTENAIRE RH DES COLLECTIVITES TERRITORIALES' at the top. Below the logo, the text reads 'VIOLENCES, DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, AGISSEMENTS SEXISTES DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES'. A central image shows a row of six diverse human faces. Below this image, a white box contains the text 'VICTIME OU TÉMOIN ?'. At the bottom, another white box contains the text 'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT À VOTRE DISPOSITION'.

C'est lui qui va décider de la destination du rapport.

A mon sens c'est cette démarche qui, pour l'agent, donne tout son intérêt à saisir la cellule : être écouté, pris en compte dans un contexte dédié, entamer un dialogue et être replacé en situation de décision. Par ailleurs, en cas de situations particulièrement graves (crimes notamment), les membres de la cellule sont soumis à l'obligation de signalement auprès du procureur de la république. Cela permet donc à l'agent qui confierait à la cellule des faits de cette nature d'obtenir rapidement la mise en action des services judiciaires et, le cas échéant, d'être protégé.

Pour le service qui peut orienter un agent, l'intérêt est de lui offrir un espace d'écoute hors du lieu de travail, en dehors des relations internes à l'établissement ou à la collectivité, en dehors du contexte dans lequel les faits se sont produits. Il s'agit donc d'offrir les conditions d'une prise de distance dans une situation ou existe un ressenti de mal être.

Pour l'autorité administrative qui reçoit un rapport de signalement, cela permet de pouvoir traiter, ou continuer à traiter, une situation en disposant d'éléments écrits, précis, recueillis par des tiers. C'est un outil qui peut s'avérer précieux pour les responsables. D'ailleurs, plusieurs prises de contact avec la cellule ont été effectuées suite à une orientation par le service des ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement auquel l'agent signalant est rattaché.

HARCELEMENT AU TRAVAIL | QUELLES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS ?

Les employeurs sont soumis à des obligations spécifiques en matière de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement au travail.

- Tout d'abord, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule que **les fonctionnaires ont droit à une protection fonctionnelle** en cas d'atteinte à leur intégrité physique ou morale dans l'exercice de leurs fonctions. La loi n°2012-954 du 6 août 2012 est venue renforcée le dispositif législatif de protection de l'agent victime de harcèlement moral en alourdissant les sanctions encourues pour ces agissements
- Par ailleurs, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit la **mise en place de mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel au travail**, notamment dans la fonction publique territoriale.
- Le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 relatif à la prévention des risques professionnels dans la fonction publique territoriale impose aux employeurs territoriaux **la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels, incluant les risques de violence et de harcèlement**.
- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire **la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination**.

Des sanctions peuvent être prises à l'encontre des auteurs de ces comportements.

DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les sanctions peuvent varier en fonction de la gravité des faits. Elles peuvent aller **de l'avertissement à la révocation de la fonction publique**. Les sanctions disciplinaires sont encadrées par le statut général des fonctionnaires et les textes réglementaires propres à la fonction publique territoriale. (Décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux). Retrouvez [ici plusieurs illustrations de sanctions disciplinaires](#) prononcées à l'encontre d'agents publics³.

DES SANCTIONS PENALES (ART. L 222-33 DU CODE PENAL)

Les auteurs de ces agissements s'exposent également à des sanctions pénales :

- La peine maximale pour **harcèlement moral** va jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.
- Les **actes de discrimination commis dans le cadre d'un harcèlement moral** vont quant à eux jusqu'à 1 an de prison et 3 750 € d'amende.
- Les auteurs de **harcèlement sexuel** risquent une peine pouvant aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. En cas de faits aggravés, les sanctions peuvent monter jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.

³ Source : www.cdg45.fr

DES SANCTIONS CIVILES

La victime peut réclamer des dommages et intérêts, au titre du préjudice moral qu'elle a subi. Ces dommages et intérêts sont attribués à l'issue de la procédure pénale si la victime s'est constituée partie civile.

LES ORGANISATEURS DE LA 11^E JOURNÉE DES ACTEURS DE LA PREVENTION

Cette journée des acteurs de la prévention est organisée par le CDG du Morbihan



Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan (CDG 56) accompagne les collectivités du territoire dans la gestion de leurs ressources humaines.

Il propose des missions d'accompagnement et de conseil dans différents domaines de compétences : gestion des carrières, accompagnement RH, conseil juridique, amélioration des conditions de travail.

Le Centre de Gestion est un établissement public à caractère administratif créé par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Il fonctionne tel un service support des collectivités et établissements publics affiliés (employant moins de 350 agents) et par extension, de l'ensemble des collectivités territoriales du département.

Il est administré par des élus locaux.

... avec le soutien de :



L'Association des maires et des présidents d'EPCI du Morbihan (AMF 56) regroupe 250 communes, 10 communautés de communes et 2 communautés d'agglomération du Morbihan. Elle a notamment pour missions de :

- RASSEMBLER les maires et président d'EPCI du territoire en leur offrant un espace de concertation étroite et permanente.
- REPRESENTER ses adhérents auprès de l'État, des partenaires institutionnels, des collectivités territoriales et de la population.
- ACCOMPAGNER les élus dans l'exercice de leurs fonctions par la formation, l'information et l'étude des questions administratives, juridiques, techniques, financières relevant de l'administration communale ou intercommunale.



Association proposant des entretiens gratuits et confidentiels avec des juristes afin de permettre aux particuliers de connaître leurs droits et devoirs, de les aider notamment à trouver une voie de résolution amiable en cas de litige, ou encore, le professionnel du droit qui pourra les assister, les représenter et les conseiller.



France Victimes 56, service d'aide aux victimes dans le Morbihan. L'association propose une assistance juridique et psychologique pour les victimes d'infractions pénales : agression sexuelle, inceste, violence intra familiale, conjugale, viol, agression physique, violence scolaire, discrimination, menace, harcèlement, vol, cambriolage, ...



Relyens est le Groupe mutualiste européen en Management des risques spécialiste des acteurs du soin et des territoires. Le groupe met en œuvre un accompagnement dans la maîtrise globale des risques afin de permettre aux acteurs locaux de délivrer leur mission d'intérêt général avec sérénité, confiance et efficacité.



Située au cœur de la Bretagne sud, la ville de Vannes ouvre une porte sur le Golfe du Morbihan. Ville « d'Art et d'Histoire », elle compte aujourd'hui un peu plus de 54 000 habitants.