

ÉCHANGE DE PRATIQUES

Dispositifs de signalement des VSST

1) Mise en place du dispositif

- ▶ Anne-Laure Barbé, Chargée d'accompagnement
lutte contre les violences sexistes et sexuelles

16 septembre 2025



Le Centre Hubertine Auclert

- ▶ 310 membres, dont 156 associations, 132 collectivités locales et institutions et 22 syndicats.
- ▶ Deux axes thématiques interdépendants : égalité et lutte contre les violences de genre

1 - L'adhésion donne accès :

- Aux **ressources** print et numériques
- Aux **newsletters** spécifiques
- Aux **webinaires** thématiques
- Aux **échanges de pratiques**
- Aux **formations en inter-structures** (tarifs préférentiels)
- Et à nos temps dédiés à la **mise en réseau et la montée en expertise** de tous nos membres.

2 - L'**accompagnement individuel** se planifie via un **Appel à manifestation d'intérêt (AMI)** avec un engagement réciproque des parties.

L'accompagnement personnalisé comprend des **sensibilisations**, des **formations**, de **l'ingénierie de projet** et un **appui méthodologique**.



INTRODUCTION

Actualités du Centre Hubertine Auclert

- ▶ Mise à jour 2025 de l'annuaire francilien des référentes et référents égalité



INTRODUCTION



Actualités du Centre Hubertine Auclert

Kit d'action pour les collectivités (mise à jour)

« Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail en tant que collectivité employeuse »

Vous êtes victime ou témoin de :
*blagues dégradantes sur les femmes,
harcèlement sexuel, baiser forcé,
main sur les fesses ?*

**Ces actes sont
condamnés par la loi.**

**STOP
AUX VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES
AU TRAVAIL**

Vous pouvez trouver de l'aide auprès de :

Encadrant et encadrante, Service RH, Médecine du travail,
Psychologue, Service social, représentant et représentante
du personnel, organisation syndicale, Défenseur des droits,
associations (01 45 84 24 24 - ligne d'écoute de l'AVFT, Association
européenne contre les violences faites aux femmes au travail).

La loi condamne : l'agression sexuelle (art. 6 bis de la loi n°93-634) / l'outrage sexiste
(art.221-1 du Code pénal) / le harcèlement sexuel (art. 223-23 du Code pénal) / l'agression sexuelle
(art.222-22 du Code pénal) / le viol (art. 222-23 du Code pénal)



**AGIR CONTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES
AU TRAVAIL**

**Livret à destination
de l'employeur
public territorial**

Version actualisée en juillet 2020



**Blagues dégradantes
sur les femmes,
harcèlement sexuel,
baiser forcé,
main sur les fesses ?**

**VOUS ÊTES
VICTIME OU
TÉMOIN DES
VIOLENCES
SEXISTES ET
SEXUELLES
AU TRAVAIL ?**



INTRODUCTION

Cycle de 3 TEP

- ▶ TEP 1 : Mise en place du dispositif de signallement

16 septembre 2025 – Colombes et Lilas

- ▶ TEP 2 : Traitement du signallement, enquête administrative et sanction.

Octobre - (sous réserve de la disponibilité des collectivités intervenantes)

- ▶ TEP 3 : Evaluation du dispositif de signallement

Jeudi 11 décembre 2025



INTRODUCTION

Programme du TEP 1

► Introduction : Obligations de la collectivité employeuse en matière de lutte contre les VSST

1) Définir le périmètre de son dispositif

2) Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité

► Partage d'expériences et échanges

3) Embarquer l'ensemble de sa collectivité dans la lutte contre les VSST

4) Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

► Partage d'expériences et échanges



INTRODUCTION



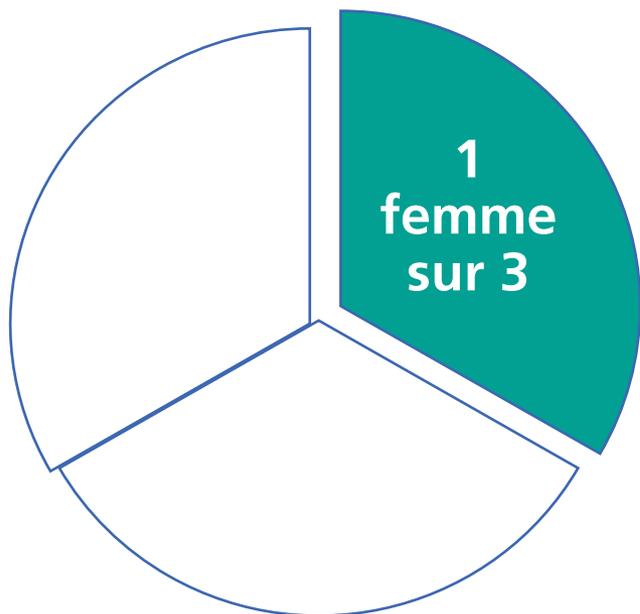
INTRODUCTION

Obligations de la collectivité employeuse en matière de lutte contre les VSST



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

Introduction



déclare avoir déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail

Etude IFOP pour la Fondation Jean Jaurès (2019).



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

Introduction

La **Fonction publique** est un secteur aggravant par rapport aux autres secteurs professionnels :

Alors que les fonctionnaires ne représentent que **13%** de la population professionnelle, **16,5%** des victimes de violences sexuelles au travail sont des fonctionnaires.

Enquête VIRAGE (2015)



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

Introduction

- ▶ En tant que structures employeuses, les collectivités territoriales doivent prendre les mesures adaptées afin de **garantir la sécurité** des agentes et agents.
- ▶ Les obligations de la collectivité employeuse s'articulent autour de **4 priorités** :
 1. **Prévenir** les violences
 2. **Protéger** la victime
 3. **Sanctionner** la personne qui a commis les faits
 4. **Mettre fin** aux violences identifiées

Loi du 13 juillet 1983 (art. 11 et 23 abrogés)



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

Introduction

Annonces
2017

Circulaire du
9 mars 2018

Accord du 30
novembre
2018

Loi du 6
août 2019

Décret
13 mars
2020



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement des VSST

Introduction

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

Dispositif de signalement :

1 Procédure de recueil

2 Procédure d'orientation

3 Procédure d'orientation



Professionnelles et professionnels en charge de l'accompagnement et du soutien



Autorités compétentes en interne

Sondage

Question 1 : Avez-vous mis en place un dispositif de signalement des VSST ?

- Oui, un dispositif est en place et ne fait pas actuellement l'objet d'une actualisation.
- Oui, un dispositif est en place et est en cours d'actualisation.
- Non, un dispositif est en cours d'élaboration.

Question 2 : Si oui, quels axes d'amélioration avez-vous identifiés depuis sa mise en place ?

- Améliorations liées au périmètre du dispositif (actes pouvant faire l'objet d'un signalement et personnes pouvant saisir le dispositif)
- Améliorations liées au format du dispositif (internalisé, externalisé...)
- Améliorations liées à la composition (identité des personnes référentes) du dispositif
- Améliorations liées à la communication sur le dispositif et les VSST (identification du dispositif et des VSST par les agentes et agents)



4 AXES DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION



ÉCHANGE DE PRATIQUES : AMÉNAGEMENT
ÉGALITAIRE DES ESPACES PUBLICS

1. Définir le périmètre de son dispositif



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

1. Définir le périmètre de son dispositif



Quels actes selon la loi ?

- Atteintes volontaires à l'intégrité physique
- Acte de violence
- Discrimination
- Harcèlement (moral ou sexuel)
- Agissements sexistes
- Menaces
- tout autre acte d'intimidation

Article 6 quater A (abrogé) [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#)



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

1. Définir le périmètre de son dispositif

🚫 Quels actes en pratique ?

- **Violences sexistes et sexuelles** : Agissement sexiste et outrage sexiste, injure sexiste, harcèlement sexuel, exhibition sexuelle, diffusion non consentie de contenu à caractère sexuel, agression sexuelle, viol...
- **Autres types de violences** : violences physiques, psychologiques, violences verbales ...
- **Discriminations** : discrimination directe/ indirecte et harcèlement moral discriminatoire.
- **Autres actes** : harcèlement moral, menaces, bizutage, vol...



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

1. Définir le périmètre de son dispositif



Points d'alerte :

- Prévalence des signalements relevant du harcèlement moral, avec peu voire aucune déclaration relative aux violences sexistes et sexuelles.



Exemples de pratiques

- ✓ Dispositif dédié exclusivement aux signalements de VSST



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

1. Définir le périmètre de son dispositif

Exemples de pratiques

✓ Inclusion des violences au sein du couple

« Enfin les employeurs publics sont incités à étendre le bénéfice de ces dispositifs aux victimes de violences sexuelles, harcèlements ou agissements sexistes **d'origine extra-professionnelle** détectés sur le lieu de travail, notamment dans le **cadre de violences conjugales** ».

Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement, DGAFP (2019)



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

1. Définir le périmètre de son dispositif

Qui peut signaler selon la loi ?

« Agents qui s'estiment victimes de ces actes et témoins de tels agissements »

Qui peut signaler en pratique ?

- L'ensemble des personnels de la collectivité (personnes titulaires, contractuelles, retraitées, démissionnaires, stagiaires, apprenties, candidates)
- Personnes extérieures intervenant au sein de l'administration
- Personnes usagères du service public auxquelles l'administration a choisi d'ouvrir le dispositif



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

1. Définir le périmètre de son dispositif



Points d'alerte :

- Réflexion sur la protection des personnes élues
- Risque de dilution des signalements entre personnes agentes quand dispositif est ouvert aux personnes usagères du service public



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

1. Définir le périmètre de son dispositif

Exemples de pratiques

→ Délai de signalement pour les personnes ayant quitté la collectivité

Exemples : 3 mois, 6 mois



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

1. Définir le périmètre de son dispositif

Exemples de pratiques

→ Violences commises hors des temps et lieux de travail rattachables à la vie professionnelle :



« Ces actes peuvent être commis dans le cadre des relations de travail pendant **ou en dehors des heures de travail.** » (Evry)



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité

 Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement, DGAFP (2019)

« Les administrations **disposent du choix des modalités** de mise en place du dispositif, dès lors qu'elles garantissent que les procédures de signalement, traitement et d'accompagnement répondent aux objectifs susvisés. »



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité

Décret du 13 mars 2020 - Article 2 (abrogé)

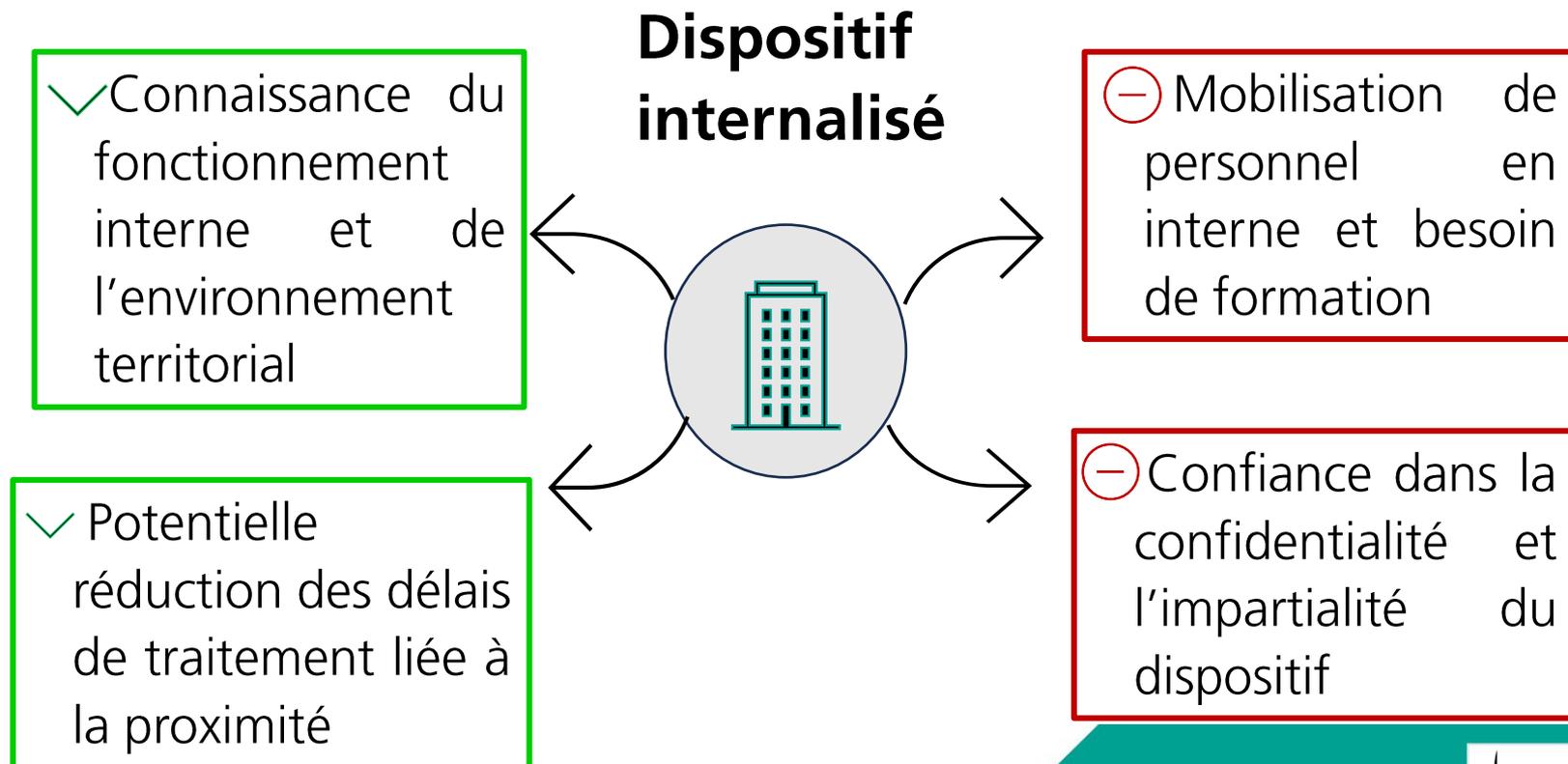
*Le dispositif de signalement **peut être mutualisé par voie de convention** entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de [l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée](#).*

*Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, il peut également être confié, dans les conditions prévues à l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, **aux centres de gestion**.*



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité



Points d'alerte :

→ Risque d'épuisement des personnes référentes en cas d'absence de :

- Temps de travail dédié
- Formation sur les VSST
- Portage collectif (politique, inter directions...)



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité



Exemples de pratiques

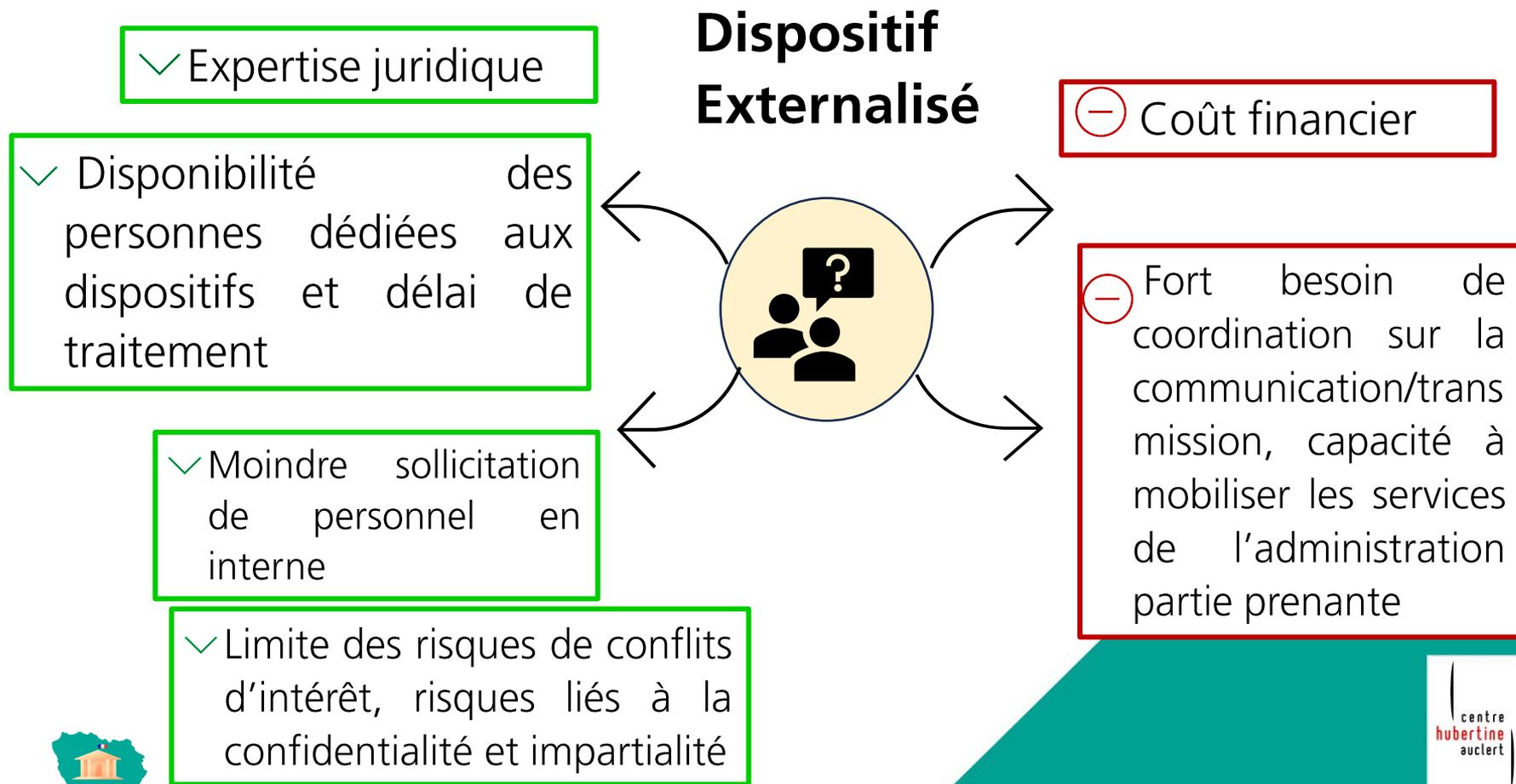
Exemples de dispositifs internalisés sauf :

- Lorsque des membres RH sont concernés par le signalement
- Pour un premier contact avec les personnes victimes
- Pour une aide à la qualification juridique des faits



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité



2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité



Point d'alerte :

→ Externalisation ne doit pas entraver une mobilisation et responsabilisation collective dans la lutte contre les VSST



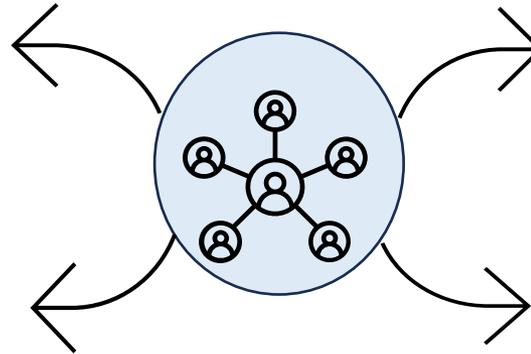
ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité

Dispositif Mutualisé

✓ Partage des coûts

✓ Multiple expertise



⊖ Délais de mise en place

⊖ Coordination, communication/transmission et remontée en interne à la collectivité



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité

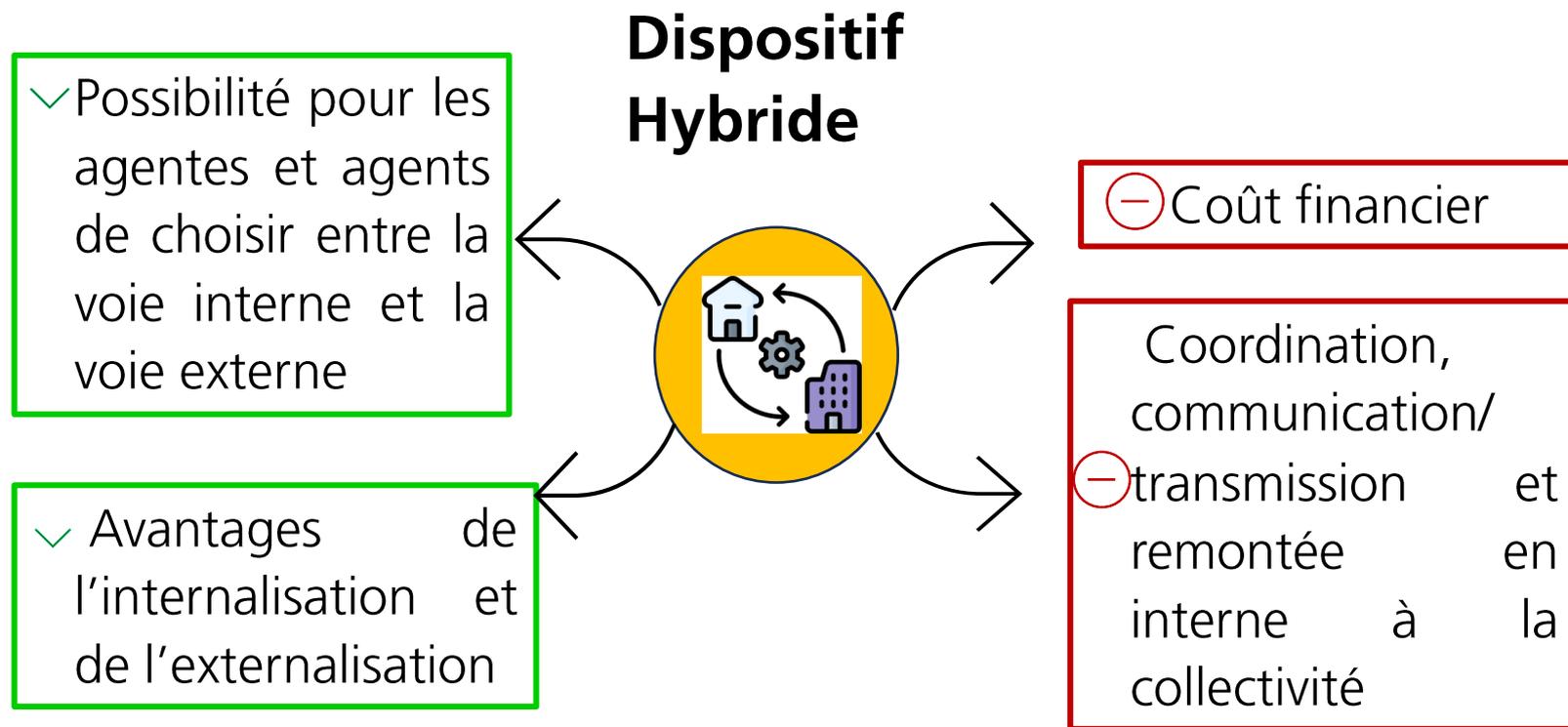
Points d'alerte

Sur l'accès au dispositif de signalement : la mutualisation ou l'externalisation du dispositif ne devra pas imposer aux personnes qui le saisissent de devoir se déplacer dans une autre commune.



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité



2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité

L'accompagnement des Centres de Gestion en Ile de France :



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité

€ Coûts immédiats directs

Dispositif internalisé	Dispositif externalisé
X	Fourchette de prix variable en fonction des prestataires



2. Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité

€ Coûts répercutés à long terme indirects

Dispositif internalisé	Dispositif externalisé
<ul style="list-style-type: none">• Formation et montée en compétences juridiques sur les VSST• Temps de travail dédié à l'animation du dispositif non dédié à d'autres missions	×



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

PARTAGE D'EXPÉRIENCES



Helen DANIEL, chargée de mission
égalité femmes-hommes et lutte contre
les discriminations

HelenDANIEL@LESLILAS.FR



**ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement des VSST**



PARTAGE D'EXPÉRIENCES



Dispositif Externalisé



1. Exposé du processus de réflexion
2. Une mise en concurrence respectueuse des principes de la commande publique
3. Les constats et suites



**ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement des VSST**



PARTAGE D'EXPÉRIENCES



1. Exposé du processus de réflexion

➤ La mutualisation et l'internalisation envisagées mais évacuées

Avantages :

L'échelle des Lilas :

- Semble pouvoir permettre un traitement rapide des signalements grâce à la proximité des différent·es agent·es ;
- Une gestion en interne peut être la preuve d'une véritable prise en compte de ces problématiques par la collectivité ;
- Connaissance du fonctionnement interne et du contexte de la collectivité.



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST



PARTAGE D'EXPÉRIENCES



1. Exposé du processus de réflexion

➤ La mutualisation et l'internalisation envisagées mais évacuées

Inconvénients :

L'échelle des Lilas semble pouvoir compromettre :

La confidentialité des données recueillies ;

La confiance des agent·es envers l'impartialité des cellules d'écoutes et de traitements ;

Nécessité de former des agent·e régulièrement pour traiter ce genre de situation : un coût de formation obligatoirement nécessaire pour la cellule de recueil, d'écoute et de traitement des signalements :

Sur le recueil de la parole de victimes ;

Sur la qualification de faits de discriminations, harcèlement, agissement sexistes... ;

Sur la conduite d'enquêtes administratives ;

Difficulté à évaluer la charge de travail supplémentaire ;

PARTAGE D'EXPÉRIENCES



1. Exposé du processus de réflexion

➤ Le choix de l'externalisation

Avantages :

- ✓ Gestion par des professionnel.les formé.es à ces sujets sensibles ;
- ✓ Garantie du respect de la confidentialité ;
- ✓ Evite les coûts de formations ;
- ✓ Possibilité d'un accompagnement à la carte, adapté aux besoins ;



PARTAGE D'EXPÉRIENCES



1. Exposé du processus de réflexion

➤ Le choix de l'externalisation

Inconvénients :

- Une gestion en interne peut être la preuve d'une véritable prise en compte de ces problématiques par la collectivité ;
- Difficultés relatives à la rédaction d'un cahier des charges pour une expérimentation ;
- Temps de passation des procédures de mise en concurrence ;
- Coûts de la gestion des signalements ;



PARTAGE D'EXPÉRIENCES



2. Une mise en concurrence respectueuse des principes de la commande publique
- D'une procédure de 3 devis à un marché à procédure adaptée
 - Des critères de sélection objectifs



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST



PARTAGE D'EXPÉRIENCES



3. Les constats et suites

- L'enjeux de la communication et du portage
- Les biais constatés
- La nécessité de l'évaluation



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST



PARTAGE D'EXPÉRIENCES



Partenaires mentionnés :

- Egae
- Ekiwork
- Egalité à la page
- Qualisocial / Qualicare



**ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement des VSST**



ÉCHANGES



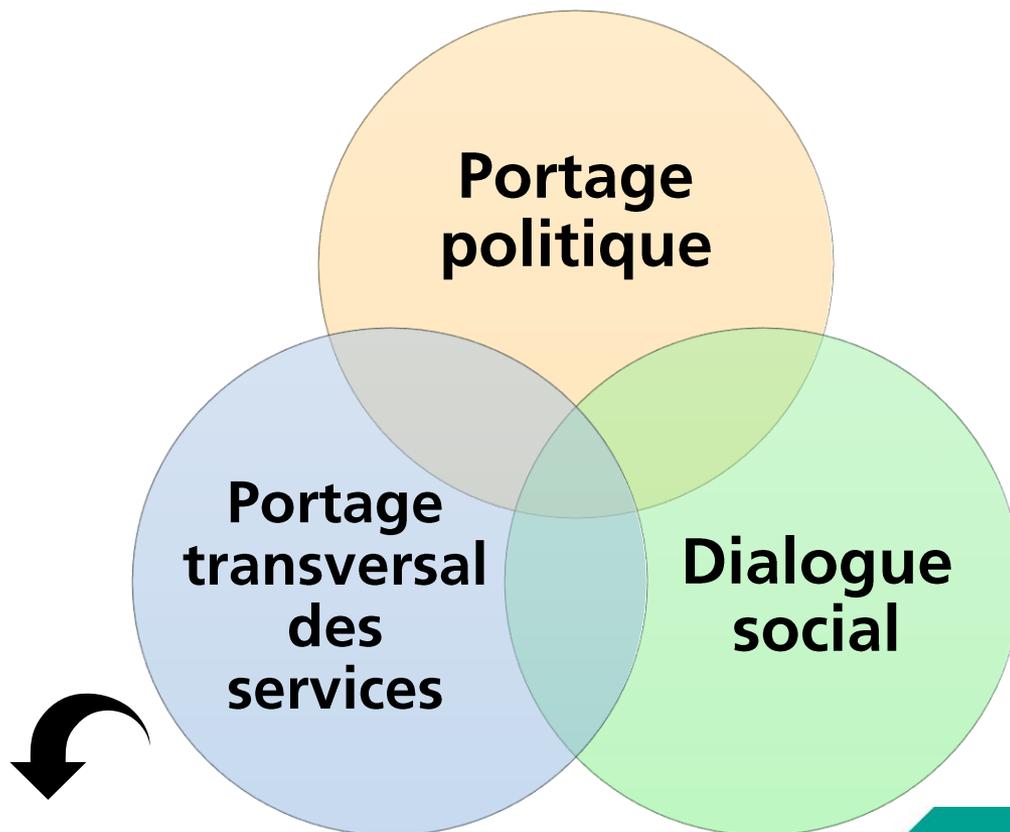
ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

3. Embarquer l'ensemble de sa collectivité dans la lutte contre les VSST



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

3. Embarquer l'ensemble de sa collectivité



- Inter directions
- Ensemble des cadres
- Rôle des référentes égalité

3. Embarquer l'ensemble de sa collectivité



Complémentarité du dispositif et coordination avec d'autres voies de signalement



Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement, DGAFP (2019)

« Les dispositifs de signalement **ne se substituent pas aux autres moyens d'alerte** à disposition des agents. Ils sont **complémentaires** des canaux internes par lesquels l'employeur peut être saisi (..;) »

*il est essentiel d'organiser la **circulation des informations** entre les acteurs précités et d'articuler les réponses à donner entre les différents canaux de signalement »*

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

3. Embarquer l'ensemble de sa collectivité



Autres personnes RH ou liées :

- Chargé de prévention RPS
- Gestionnaire santé/absences
- Responsable Carrière et Rémunération
- Psychologue du personnel
- Assistante sociale du personnel
- Médecin du travail
- DRH

Autres directions / personnes :

- Personne représentante du personnel
- Direction de la Sécurité (personne en charge du CLSPD, agente PM)
- Elue en charge de l'égalité
- DGS

3. Embarquer l'ensemble de sa collectivité



Point d'alerte :

Dispositif de signalement :

1 Procédure de recueil

2 Procédure d'orientation

3 Procédure d'orientation



Professionnelles et professionnels en charge de l'accompagnement et du soutien



Autorités compétentes en interne

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

3. Embarquer l'ensemble de sa collectivité



Point d'alerte :



	Cellule d'écoute	Cellule de traitement
Mission	Ecoute, information sur les droits, orientation (vers les pros d'accompagnement & soutien)	Signaler une situation à l'employeur (obligation de traiter le signalement)
Composition	Personnes n'étant pas, du fait de leur statut ou contrat, dans l'obligation de transmettre les signalements à l'employeur	Personne ayant une délégation du pouvoir de l'employeur et/ou pouvoir disciplinaire

3. Embarquer l'ensemble de sa collectivité



Point d'alerte :

Nécessité de garantir la neutralité et compétence des personnes traitant les alertes à travers :

- Une obligation renforcée de confidentialité contractuellement définie ou via une attestation sur l'honneur
- Un dessaisissement systématique du dossier en cas de conflit d'intérêts
- Une prise en compte de compétences relationnelles (capacité d'écoute..)

 Décision du Défenseur des droits MLD-2015-151

3. Embarquer l'ensemble de sa collectivité



Point d'alerte :

Nécessité de garantir la compétence des personnes traitant les alertes à travers la formation :

- Au recueil de la parole et à l'orientation des victimes
- Au cadre juridique applicable
- À l'identification des différents types de violences ;
- À l'obligation de santé et de sécurité due par l'employeur ainsi que les procédures à engager.

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

3. Embarquer l'ensemble de sa collectivité



Point d'alerte :

Autres personnes ressources devant être formées :

- Les personnes encadrantes
- Les organisations syndicales et personnes représentantes du personnel
- Les référentes et référents égalité

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

3. Embarquer l'ensemble de sa collectivité

Exemples de structures ayant formé des agentes et agents de collectivité sur la lutte contre les VSST :



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

3. Embarquer l'ensemble de sa collectivité

Focus financement :



Fonds Égalité
Professionnelle

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

Circulaire du 9 mars 2018

« Les employeurs publics peuvent par exemple :

- Indiquer les informations essentielles à connaître et rappeler l'interdiction de tels agissements dans **les livrets d'accueil** ou d'intégration des nouveaux agents publics ;
- Créer un **dépliant** ad hoc permettant à tout agent de savoir qui contacter et quelle procédure suivre lorsqu'il est victime de tel acte ou qu'il en a connaissance ;
- Organiser des **réunions de sensibilisation** au bénéfice de leurs agents, a minima une fois par an (...) »

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

Charte de la DGAFP de 2019

Il est nécessaire de prévoir une information et une communication larges et régulières auprès des agents par le biais par exemple :

- d'un **affichage** dédié dans chaque structure
- une **communication régulière via l'intranet** (..)

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

Qui informer ?

- L'ensemble des personnels de la collectivité (personnes titulaires, contractuelles, retraitées, démissionnaires, stagiaires, apprenties, candidates)
- Personnes extérieures intervenant au sein de l'administration
- Personnes usagères du service public auxquelles l'administration a choisi d'ouvrir le dispositif

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

Sur quoi informer ?

Existence du dispositif

Champ d'application

Finalité

Son mode de saisine et de traitement

Garanties de confidentialité

Mesures et suites auxquelles la saisine du dispositif peut conduire

Protection contre les représailles

Rôle de chacun des acteurs dans le traitement de l'alerte

Caractère complémentaire du dispositif par rapport aux autres voies de recours internes et externes

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

Comment informer ?

- ✓ Lettre d'information interne
- ✓ Tableaux d'affichage
- ✓ Intranet
- ✓ Site internet
- ✓ Courrier / courrier électronique
- ✓ Livret d'accueil
- ✓ Journal interne
- ✓ Document joint au bulletin de salaire,
- ✓ Présentation du dispositif lors de réunions d'équipe ou de direction

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

Comment informer ?

- ✓ Affichage et mise à disposition de flyers dans les espaces détente, à la médecine du travail, dans le service chargé des ressources humaines.
- ✓ Autres relais de communication : institutions représentatives du personnel, ressources humaines, management, équipes médico-sociales...

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

Exemples de pratiques de communication sur le dispositif :

- Présentation du circuit clair du chemin du signalement avec délai pour chaque étape
- Photos de l'ensemble des membres du dispositif
- Mention de la protection contre les mesures de représailles

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

Exemples de pratiques de communication sur les VSST :

- Définitions juridiques des VSST (dont agissements sexistes et harcèlement sexuel d'ambiance)
- Chiffres sur les VSST
- Aménagement de la charge de la preuve
- Responsabilisation collective de la lutte contre les VSST

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

Exemple de pratiques de process :

- Participation des agents et agentes dans la création des supports de communication à partir de VSST vécues ou vues au sein de la collectivité

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

Sensibilisations à destination des agentes et agents

- **Quand ?**

Exemples : Lors du mois de novembre et de mars

- **Comment ?**

Présentiel / visio avec des associations spécialisées

- **Quel format ?**

Exemples : modules de 1h à 3h, théâtre forum, ateliers...

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

🕒 Exemple de Guide à destination des agentes et agents



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

🕒 Guide à destination des agentes et agents - Le Pré Saint Gervais

« En cas de harcèlement sexuel, je ne ferai rien, je n'ai pas envie de perdre mon travail ! »

« Et les femmes qui font croire qu'elles sont victimes de harcèlement sexuel alors que ce n'est pas vrai ?! »

Que vous soyez **témoin ou victime** de violences sexistes et sexuelles au travail, le seul moyen pour faire cesser ces violences, c'est d'en parler.

► **UN·E AGENT NE PEUT PAS ÊTRE SANCTIONNÉ·E POUR AVOIR SIGNALÉ DES VIOLENCES.**

Le nombre de fausses dénonciations est très faible, il n'y a rien à gagner à se faire passer pour une victime. En revanche, le nombre de victimes qui ont parlé et qui n'ont pas été crues est très important.

► **QUAND UNE VICTIME ME RACONTE DES FAITS DE VIOLENCES, JE L'ORIENTE VERS DES PERSONNES QUI PEUVENT L'ACCOMPAGNER.**

ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

📌 Guide à destination des agentes et agents - Le Pré Saint Gervais :

LE HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE

Définition

Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, **où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires** qui lui deviennent insupportables.

Le harcèlement sexuel d'ambiance est une infraction

Le 7 février 2017, la Cour d'appel d'Orléans a validé juridiquement l'existence du « harcèlement sexuel environnemental » ou « harcèlement sexuel d'ambiance ».

Ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres et notamment en ce qui concerne **les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin.**

4. Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

🕒 Guide à destination des agentes et agents - Le Pré Saint Gervais :

QUE FAIRE QUAND ON EST VICTIME ?

Si vous êtes victime de violences sexistes et sexuelles, il est indispensable d'en parler pour être accompagné-e et soutenu-e.

QUE FAIRE QUAND ON EST TÉMOIN ?

Écouter la victime, ne pas la laisser seul-e, lui apporter son soutien et lui proposer de signaler.

QUE FAIRE QUAND ON EST ENCADRANT·E ?

Accompagner

Écouter la victime, ne pas la laisser seul-e et lui apporter son soutien. La valoriser, la rassurer, lui apporter son aide, lui rappeler qu'elle n'y est pour rien.

Signaler

En tant qu'encadrant-e et donc représentant-e de l'employeur-euse, vous avez obligation de signaler les faits à votre hiérarchie et/ou aux ressources humaines.

Exemples de supports de communication



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement



Bagnolet

Tous êtes victime ou témoin

VIOLENCE DISCRIMINATION
HARCÈLEMENT AGISSEMENTS SEXISTES
DANS LE CADRE DE VOTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Signalez une situation :

- par e-mail : signalement@ville-bagnolet.fr
- par courrier, à déposer à l'accueil des Ressources humaines, dans deux enveloppes distinctes, à l'attention de la cellule d'écoute et de Monsieur le Maire
- par téléphone pour un RDV au 01 49 93 66 10 (laisser un message avec votre nom et vos coordonnées sur le répondeur)

Nos référents de la cellule d'écoute (Mission Egalité, RH, psychologue du travail) sont mobilisés pour recueillir en toute discrétion vos témoignages et proposer un soutien et une orientation vers les autorités et les organismes compétents.

VILLE-BAGNOLET.FR



Sarcelles

**” TU VOIS,
JE SOURIS À TES
BLAGUES MAIS
C'EST DÉGRADANT,
HUMILIANT,
MÉPRISANT.
C'EST INTERDIT
ET PUNI PAR
LA LOI.**



Facebook | Twitter | YouTube | QR code | Ville de Sarcelles



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement

centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France



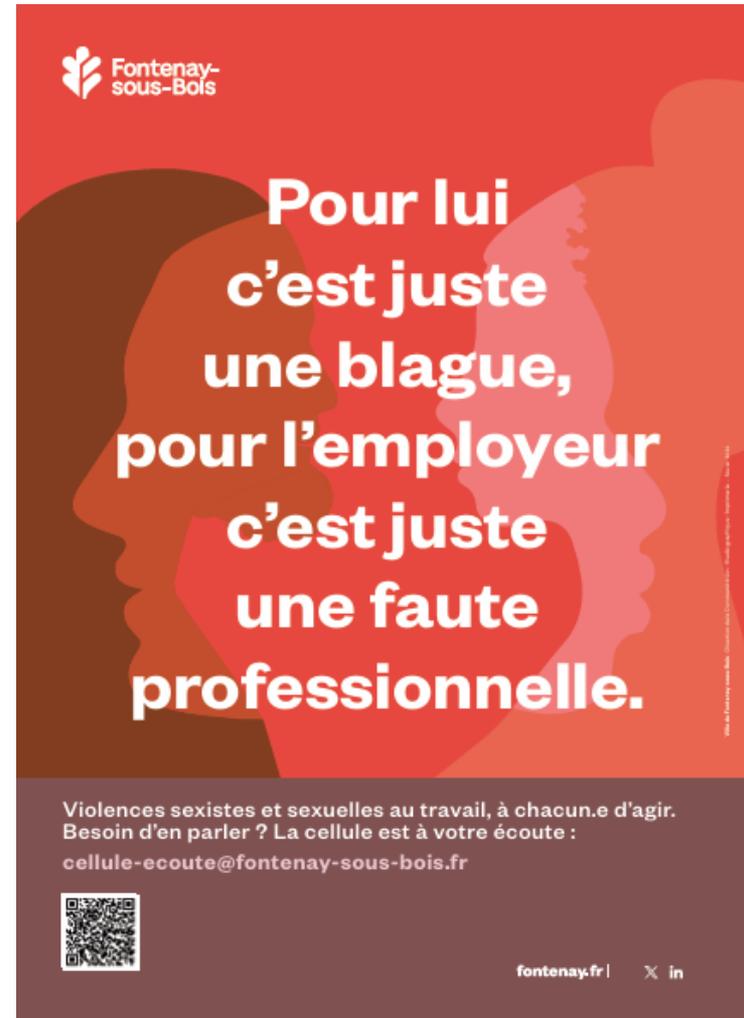
Fontenay-sous-Bois

**Vous êtes témoin ?
Ne soyez pas
complice !
Ne laissez pas
vos collègues subir
des violences
sexistes et sexuelles.**

Violences sexistes et sexuelles au travail, à chacun.e d'agir. Besoin d'en parler ? La cellule est à votre écoute : cellule-ecoute@fontenay-sous-bois.fr



fontenay.fr |   in



Fontenay-sous-Bois

**Pour lui
c'est juste
une blague,
pour l'employeur
c'est juste
une faute
professionnelle.**

Violences sexistes et sexuelles au travail, à chacun.e d'agir. Besoin d'en parler ? La cellule est à votre écoute : cellule-ecoute@fontenay-sous-bois.fr



fontenay.fr |   in



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement

Noisy le sec



Outil du [Kit de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles au travail](#)



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement



PARTAGE D'EXPÉRIENCES



Guita NILAVANNANE, Chargée de mission égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations et pour une ville inclusive

guita.nilavannane@mairie-colombes.fr



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement



DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

et de traitement des actes de
violences, de discrimination, de
harcèlement sexuel ou moral et
d'agissement sexiste

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT SE COMPOSE :

- Une saisine du signalement
- Cellule d'écoute
- Commission de traitement
- Enquête administrative

QUELLES AGENT.ES SONT BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF ?

Dispositif ouvert :

- aux agent.es communaux,
 - aux élèves ou étudiant.es en stage
 - aux salarié.es d'entreprise extérieures intervenant au sein de l'administration
 - aux agent.es parti.es depuis moins de 6 mois
-
- Victimes et témoins

QUELS SONT LES FAITS COUVERTS PAR LE DISPOSITIF ?

- les actes de discriminations
- Les actes de violences
- Les actes de harcèlement (moral et sexuel)
- Les actes d'agissement sexiste
- les violences conjugales.

MODALITÉ DE SAISINE

- une adresse mail dédiée : signalement@mairie-colombes.fr
- **une boîte postale** : un formulaire de signalement + enveloppes pré remplies « confidentiel, cellule d'écoute »,
- Destinataire du courrier : service qualité de vie au travail



LA CELLULE D'ECOUTE

LA CELLULE D'ÉCOUTE

Espace d'écoute et d'accompagnement.

Ses principales missions sont :

- Recevoir toute personne **s'estimant victime** ou toute personne souhaitant être entendue sur des faits dont elle aurait été témoin,
- **Recueillir les signalements**,
- **Informer** sur les droits et démarches à effectuer,
- **Sensibiliser** à la non-discrimination et à la prévention des violences sexuelles et sexistes.

COMPOSITION DE LA CELLULE D'ÉCOUTE

La cellule d'écoute est composée de deux agent.es exerçant au sein des ressources humaines :

- Service qualité de vie et condition au travail
- Médecin du travail
- Psychologue du travail
- assistant sociaux
- agent.es de la prévention
- direction des ressources humaines

OBLIGATION DES MEMBRES DU DISPOSITIF

- Les membres des deux instances **sont formés** :
 - ⇒ adopter les bonnes pratiques en matière d'écoute
 - ⇒ acquérir des connaissances juridiques nécessaires pour appréhender ces différents concepts afférents au dispositif de signalement.
- Ces personnes sont soumises à une stricte obligation de confidentialité, de neutralité et au devoir de réserve.

MISSIONS :

- Accuser réception du signalement et orienter la victime ou le témoin
- Procéder à une **première évaluation de la situation lors d'un entretien**
- **Hiérarchiser et objectiver** les faits et propos de la victime présumée
- **L'informer de ses droits** et l'engager à les exercer et des autres voies envisageables et des éventuelles démarches parallèles pouvant être effectuées
- **La conseiller sur la constitution** de son dossier permettant d'étayer les faits dénoncés, quelle que soit la suite donnée au signalement
- Si les faits constatés sont constitutifs d'une infraction pénale : témoin ou victime présumée informée que l'**employeur fera un signalement auprès du procureur**
- Informer la personne des **suites données à l'entretien**.
- Selon la gravité de la situation, la cellule d'écoute peut proposer de bénéficier **d'une prise en charge médicale et/ou psychologique en interne ou en externe**
- Procéder à une **première qualification** des faits pour transmission à la commission de traitement via une fiche de signalement.

LA COMMISSION DE TRAITEMENT

2

LA COMMISSION DE TRAITEMENT

COMPOSITION DE LA COMMISSION DE TRAITEMENT

La commission de traitement est **composée** d'un.e titulaire et d'un.e suppléant.e pour :

- Direction des ressources humaines
- chef.fe sur service qualité de vie, condition de travail et action sociale
- CHSCT : le ou la secrétaire du CHSCT et un.e suppléant.e.
- Mission égalité femme homme, lutte contre les discriminations
- service juridique

Pour se réunir, la commission de traitement doit être constituée d'au **moins 3 membres**.

3

LA COMMISSION DE TRAITEMENT

LES MISSIONS DE LA COMMISSION DE TRAITEMENT

La commission de traitement est chargée :

- **D'examiner et d'analyser l'exactitude des faits** évoqués afin de vérifier s'ils relèvent d'une situation de discrimination, de harcèlement à caractère sexuel, ou de violences sexuelles ou sexistes
- de **compléter le dossier** par des éléments recueillis lors de son déroulement
- De **définir les suites à donner**

LES MISSIONS DE LA COMMISSION DE TRAITEMENT

Une première analyse de la situation permet d'orienter la suite de la procédure

- Il apparaît clairement que la situation n'est constitutive **d'aucune des violences visées** par le dispositif :

informer l'auteur du signalement, de préférence au cours d'un entretien physique, du fait qu'il ne sera pas procédé à une enquête approfondie

Des temps d'échange à l'initiative du responsable RH ou de l'employeur avec les personnes impliquées

- Dans le cas **d'un agissement sexiste** :

Des entretiens complémentaires sont réalisés avec l'auteur présumé de l'agissement sexiste et les éventuels témoins.

Si l'agissement sexiste est caractérisé : **rappel à l'ordre de son auteur à sanction**

- Toute autre violence : **enquête administrative** diligentée

LES OUTILS DE COMMUNICATION

LES OUTILS DE COMMUNICATION

Trois types d'outils réalisés :

- Affiche
- flyers
- Article sur l'intralog
- Communication lors de la journée des nouveaux agent.es
- Appui sur les référents transitions

4

UN FLYER



STOP

aux violences
au travail !

*Blagues dégradantes,
harcèlement moral ou
sexuel, attouchements,
discriminations...*

Vous êtes victime ou témoin ?

SAISISSEZ LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

signalement@mairie-colombes.fr



Signalement confidentiel.
Fiche de signalement disponible
sur IntraIog et dans les services.



LE FLYER

Il contient :

- Un dispositif pour signaler et traiter :
 - quelles violences sont prises en charge par le dispositif ?
 - qui peut saisir le dispositif ?
 - Comment saisir le dispositif ?
 - Quelles informations doit contenir le signalement ?
 - Quelle prise en charge le dispositif propose t il ?
 - Les principales du dispositif de signalement
- Les différentes formes de violences au travail

4

UNE AFFICHE



STOP

aux violences
au travail ! *Blagues dégradantes,
harcèlement moral ou
sexuel, attouchements,
discriminations...*

Vous êtes victime ou témoin ?

SAISISSEZ LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

signalement@mairie-colombes.fr



Signalement confidentiel.
Fiche de signalement disponible
sur Intralog et dans les services.


Colombes
colombes.fr

4 UN GUIDE DE LUTTE CONTRE LES VSST



Guide
de lutte
contre
les violences sexistes
et sexuelles,
le harcèlement et
les discriminations
au travail



LE GUIDE

Il contient :

- Un rappel du dispositif de signalement
- Quelques chiffres sur les violences au travail
- Une définition de chaque violence au travail : définition + texte + exemples + peines encourues
- Remettre en cause les idées reçues
- Des contacts pour avoir des conseils



ET APRÈS ?

PLAN DE FORMATION

- Préconisation de la DGAFP
- Formation auprès de l'ensemble des agents
- Création d'une affiche avec une formatrice
- Formation des cadres

T'AS TES RÈGLES
OU QUOI ?

BLAGUE LOURDE ?

**- NON -
AGISSEMENT SEXISTE**

1 femme sur 2 adopte des stratégies d'évitement pour
éviter une remarque sexiste au travail
Étude CSEP, 2016

DANS L'ASCENSEUR,
UNE MAIN AUX
FESSES EN PASSANT

GESTE DÉPLACÉ ?

**- NON -
AGRESSION SEXUELLE**

533000 agressions sexuelles par an
Enquête IMED 2017
5 à 30 ans de réclusion

ville
des
Lilas



T'AS PRIS DES SEINS
RÉCEMMENT NON ?
(TOUS LES MATINS À SA
COLLÈGUE GÉNÉE)

PROPOS DÉPLACÉS ?

**- NON -
HARCÈLEMENT SEXUEL**

1 femme sur 3 victime de harcèlement sexuel au travail
Étude IFOP 2018
Jusqu'à 3 ans de réclusion et 45 000€ d'amende

TA PROMOTION,
ON EN PARLE CE
SOIR CHEZ MOI ?

PROMOTION CANAPÉ ?

**- NON -
HARCÈLEMENT SEXUEL**

1 femme sur 3 victime de harcèlement sexuel au travail
Étude IFOP 2018
Jusqu'à 3 ans de réclusion et 45 000€ d'amende

AU BOULOT, ON ADORE
PARLER DE SEXE, LES
COLLÈGUES SONT MAL
À L'AISE

CULTURE DE LA BOITE ?

**- NON -
HARCÈLEMENT SEXUEL**

1 femme sur 3 victime de harcèlement sexuel au travail
Étude IFOP 2018
Jusqu'à 3 ans de réclusion et 45 000€ d'amende

CONTRE LES VIOLENCES, LES LILAS S'ENGAGENT

#MALNOMMERCESTBANALISER

NUMÉROS UTILES : 3919 (violences femmes info) - 0 800 059 595 (viols femmes inform)



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

ÉCHANGES



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement

RESSOURCES



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement

Les expertes

LIBRES
ET ÉGALES

AVFT.

Lettre d'Hubertine aux territoires

« Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail »

Publication 30 septembre 2025





Ressources : les malles égalité virtuelles

**MALLE
« ENJEUX DE
L'ÉGALITÉ DANS
LES POLITIQUES DE
L'EMPLOI »**



**MALLE
« ÉGALITÉ DANS
LES POLITIQUES
CULTURELLES »**



**MALLE
« ENJEUX AUTOUR
DE LA SANTE DES
FEMMES »**



**MALLE DE RESSOURCES
SUR L'INCESTE ET LES
VIOLENCES SEXUELLES
SUBIES DANS LE CADRE
FAMILIAL**



**MALLE RESSOURCES
« SPORT & GENRE »**



**MALLE RESSOURCES
ÉGALITÉ À DESTINATION
DES SYNDICATS**



**MALLE « LUTTE
CONTRE LE TABOU
DES RÈGLES -
PRÉCARITÉ
MENSTRUELLE »**



**MALLE DE
RESSOURCES SUR
LE CYBERSEXISME**



**Prochainement :
Malle de
ressources
« Espaces publics
égalitaires »**

**ÉDUCER À L'ÉGALITÉ
RESSOURCES
BIBLIOGRAPHIQUES POUR
LES 0-10 ANS**



**ÉDUCER À L'ÉGALITÉ
RESSOURCES
BIBLIOGRAPHIQUES POUR
LE 2ND DEGRÉ**



**ÉDUCER À L'ÉGALITÉ
RESSOURCES POUR LES
PROFESSIONNEL·LES
DU CHAMP ÉDUCATIF**





Ressources : les malles égalité virtuelles

MALLE DE RESSOURCES SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



Thématiques

VSST : chiffres, mécanismes et responsabilité de la collectivité employeuse

Prévention des VSST en tant que risque professionnel

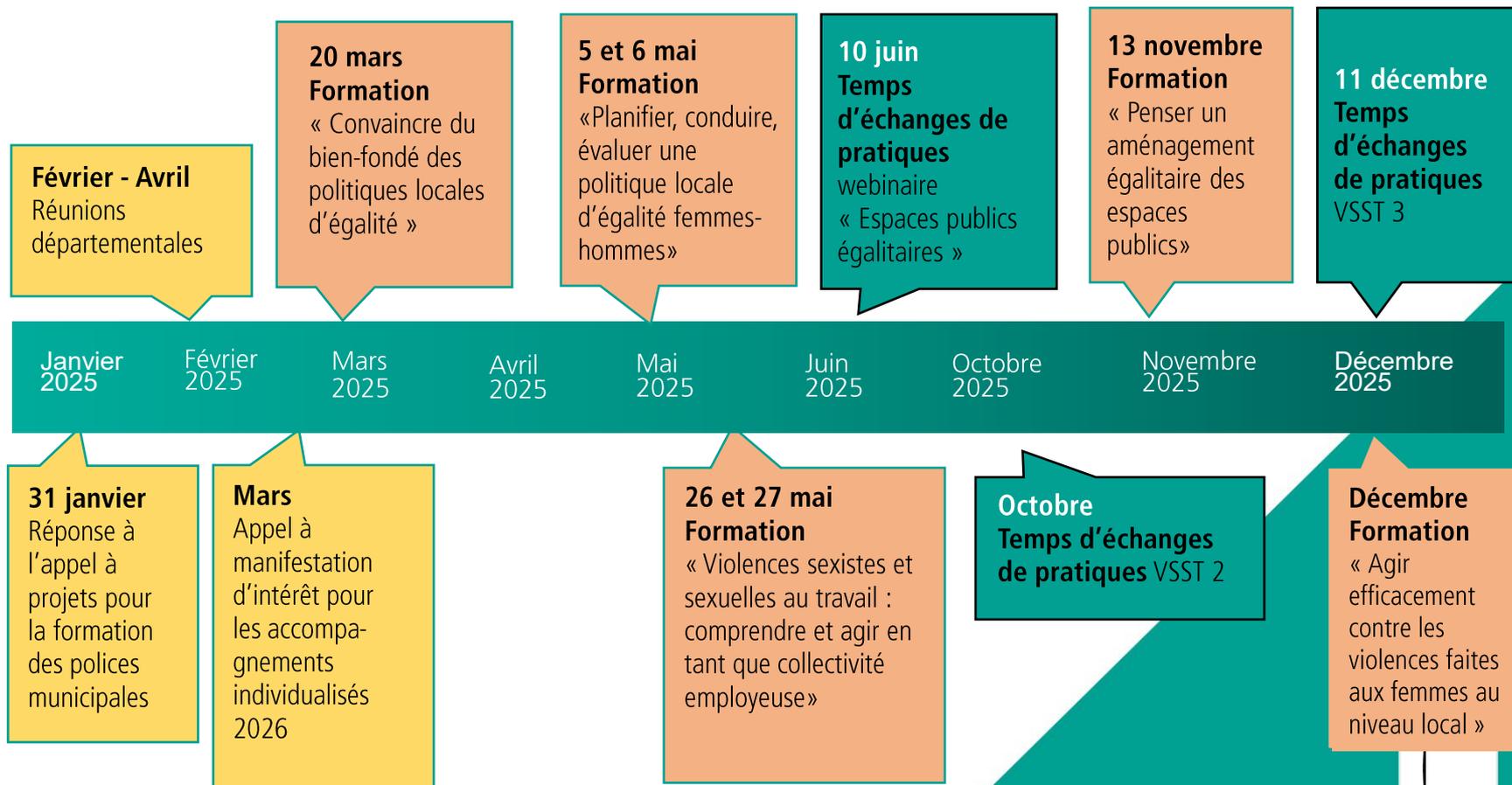
Dispositif interne de signalement

Protection & sanctions des agentes et agents contre les VSST

Formations et sensibilisations sur les VSST



Calendrier de l'année 2025



INTRODUCTION

centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Merci de votre attention !

► Anne-Laure Barbé

**ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement**

