RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Outils

Partie 2 Définir la mission du référent VSST

Modèle de lettre de mission du référent employeur ou du périmètre de mandat du référent CSE

Objectif

Co-construire la lettre de mission du référent employeur ou le périmètre de mandat du référent CSE

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), **cette fiche a pour objectif de préciser le périmètre de mandat du référent ou de la référente** « harcèlement sexuel et agissements sexistes » **désigné par le CSE** et de donner des indications pour rédiger la l**ettre de mission du référent désigné par l'employeur.**

Elle complète la fiche ci-dessous :

FICHE REPÈRES Comment identifier les missions et les moyens des référents ?

Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)
anact.fr

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne

Pour quoi faire ?

Rédiger une lettre de mission du référent employeur permet de préciser les actions qu'il a à mener, la durée, et les modalités d'exercice. Elle est le plus souvent signée par l'employeur et le référent. Si la rédaction d'une telle lettre n'est pas une obligation légale, ce document peut constituer un gage de sécurité et parfois de légitimité.

Formaliser en CSE (ou par les organisations syndicales) le périmètre de mandat du référent CSE peut également être utile pour co-construire les attendus de son rôle.

Vous trouverez sur la page suivante deux tableaux pour :

- élaborer la lettre de mission du référent employeur,
- définir le périmètre de mandat du référent CSE.

Vous pouvez télécharger ces documents, cocher les cases et remplir les informations adaptées à votre entreprise.

En préambule, il est nécessaire de rappeler que :

- Les actions mentionnées ne relèvent pas exclusivement du référent.
- Le référent contribue aux missions identifiées mais ne les réalise pas seul.
- Le référent peut proposer des actions, mais c'est à l'employeur, en tant que responsable de la santé-sécurité de ses salariés, de décider de celles qu'il faut mettre en place et de s'assurer de leur mise en œuvre et de leur efficacité.
- Certaines missions sont partagées entre les référents du CSE et de l'employeur (pour les entreprises de plus de 250 salariés), tandis que d'autres sont spécifiques à chacun.
- Les missions des référents sont à organiser autour des trois niveaux de prévention des risques professionnels : primaire, secondaire et tertiaire.
- Les référents n'ont pas pour mission de réaliser eux-mêmes la prise en charge psychologique des personnes en souffrance.
- Il convient de veiller à ne pas surcharger le ou les référents, qui ont généralement plusieurs fonctions à remplir.

Missions du référent pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail

Les principales actions recommandées sont indiquées en gras.
L'employeur est responsable de la santé et sécurité de ses salariés, il lui revient de s'assurer du respect des obligations en matière de prévention des VSST et de l'efficacité des actions mises en œuvre.

	Missions	Référent CSE Périmètre d'action CONTRIBUER À…	Référent employeur Missions CONTRIBUER À…
PILOTAGE DE LA DÉMARCHE	Communes	☐ **Construire un argumentaire pour soutenir l'engagement de l'entreprise en matière de prévention des VSST.** ☐ Mettre en place des points réguliers avec la direction. ☐ **Mettre en place un groupe de travail paritaire sur la prévention des VSST.** ☐ Identifier les acteurs de l'entreprise en charge des différents niveaux de prévention (chargé de prévention, référent sécurité, etc.). ☐ **Élaborer avec les acteurs concernés le plan de prévention des VSST.** ☐ **Proposer des actions pour communiquer sur le dispositif de prévention.** ☐ Assurer une veille sur les évolutions législatives et réglementaires. ☐ Élaborer et mettre en place des indicateurs de suivi. ☐ Animer ou participer au groupe des référents, s'il existe.	
PRÉVENTION PRIMAIRE	Communes (elles peuvent être portées par un **groupe de travail** sur la prévention des VSST)	☐ **Identifier les facteurs de risques organisationnels des VSST, les unités/postes exposés et les ressources existantes en prévention.** ☐ **Mettre à jour le DUERP, document sous la responsabilité de l'employeur.** ☐ **Suivre la mise en place des actions de prévention des VSST du Papripact[1] dont les mesures organisationnelles de prévention (portant sur l'organisation/ la mixité, les conditions d'emploi et de travail, les collectifs de travail, l'articulation des temps).** ☐ Mettre en place si besoin un questionnaire interne sur les VSST. ☐ Fournir des éléments pour préparer la négociation d'un accord ou un plan d'action d'égalité professionnelle avec un volet sur la prévention des VSST.	
PRÉVENTION SECONDAIRE	Communes (elles peuvent être portées par un **groupe de travail** sur la prévention des VSST)	☐ **Informer le personnel des interdictions concernant les VSST.** ☐ **Faire connaître les personnes à contacter, en conformité avec la loi.** ☐ **Co-construire le dispositif d'information et les supports de communication.** ☐ **Co-construire et animer des temps de sensibilisation internes pour les salariés.** ☐ Mettre en place et animer des groupes internes d'échange sur les risques de VSST.	

1. Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

PRÉVENTION SECONDAIRE	Distinctes	☐ **Proposer des actions pour sensibiliser ou former à la prévention des VSST dès l'intégration du salarié.**	☐ **Concevoir et mettre en place les actions pour renforcer la prévention des VSST dans le dispositif d'intégration des nouveaux arrivants.** ☐ **Construire des actions de formation pour certains publics cibles (référents, manageurs, préventeurs…).** ☐ Définir un cahier des charges destinés à des intervenants externes chargés des sessions de sensibilisation ou de formation.
PRÉVENTION TERTIAIRE	Communes (elles peuvent être portées par **un groupe de travail** sur la prévention des VSST ou une cellule de veille et d'alerte)	☐ **Élaborer et mettre en place une procédure écrite de recueil et de traitement des signalements de VSST.** ☐ **Recueillir les signalements.** ☐ Élaborer une procédure d'enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel. ☐ Analyser a posteriori les situations-problèmes. Pour améliorer la procédure de signalement, identifier les facteurs de risques organisationnels de VSST, mener une boucle d'amélioration sur les 3 niveaux de prévention. ☐ **Accompagner les salariés concernés suite à un signalement.**	
	Distinctes	☐ Prévoir la **passation des procédures** en cas de nouvelles élections au sein du CSE.	☐ Identifier les **acteurs externes pouvant informer et accompagner** les salariés (SPST, associations, fédérations, autorités compétentes, etc.), voire nouer des partenariats. ☐ **Établir un reporting des signalements et enquêtes** ainsi que des actions mises en place en fonction du plan d'action.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

Moyens, ressources et conditions attribués au référent pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail

	Référent CSE Périmètre d'action	**Référent employeur** Missions
Cadre dans lequel le référent exerce ses missions et son rôle		
Étendue et contours des missions ou du périmètre d'action		
Articulation des missions ou du périmètre d'action avec l'autre référent (s'il y en a un)		
Eléments de suivi à faire remonter auprès de la direction ou/et auprès du CSE (y compris outils de reporting en respectant la confidentialité)		
Moyens mis à disposition		
Ressources et appuis mobilisables en interne et en externe		

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

Temps dédié à ces missions (le document de mission est une première base à ajuster pour « quantifier » le temps que vont demander de telles missions)	**Temps dédié au périmètre de mandat :** les heures de délégation vont-elles être suffisantes ?	
Protection assurée au référent	Assurée dans le cadre du CSE Protection du lanceur d'alerte (loi Waserman)	Protection du lanceur d'alerte (loi Waserman)
Durée de la mission	Prévue par la mandature CSE	

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne