

GUIDE

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT INTERNE...

...des atteintes à l'intégrité physique, des
actes de violence, de harcèlement moral
ou sexuel, de discrimination,
d'agissements sexistes, des menaces.

5 mars 2025



Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord

14 rue Jeanne Maillotte - CS 71222 - 59013 Lille Cedex

03 59 56 88 00 - <http://www.cdg59.fr/>

A propos...

Le dispositif de signalement proposé par le CDG 59 permet de signaler les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Ce dispositif a été initié par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019. Il a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Il vise à les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. **Les autorités territoriales doivent proposer une prise en charge et doivent en informer les agents placés sous leur autorité.**

Dans cet optique, le dispositif de signalement du CDG 59 propose ce guide afin de distinguer ce qui relève des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de la discrimination, des agissements sexistes, des menaces ou de tout acte d'intimidation.

Il vous permettra également de savoir comment s'y prendre pour signaler un tel acte.

Enfin, ce guide doit vous aider à vous poser des questions, à vous entourer pour mieux anticiper ou répondre à une situation d'urgence relevant d'un acte portant atteinte à l'intégrité des personnes.

PARTIE 1

Les agissements portant atteinte à l'intégrité physique et morale des agents 3

1.1	Actes de violence	4
1.2	Agissements sexistes	5
1.3	Discrimination	6
1.4	Harcèlement sexuel	7
1.5	Harcèlement moral	8
1.6	Menace	9
1.7	Intimidation.....	10
1.8	Personnes concernées.....	11

PARTIE 2

Signaler un acte de violence..... 12

2.1	Dispositif de signalement	13
2.2	Traitement du signalement et nos garanties	14

PARTIE 3

Prévenir un acte de violence..... 15

3.1	Repères pour les agents victimes.....	16
3.2	Repères pour les agents témoins	17
3.3	Protection fonctionnelle	18
	Sources	19



PARTIE 1

Les agissements portant atteinte à l'intégrité physique et morale des agents

1.1 Actes de violence

Les actes de violence sont des attitudes qui manifestent de l'**hostilité** ou de l'**agressivité** entre des individus, volontaires ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou ses biens. Ils peuvent être **verbaux** (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou **physiques** (coups, blessures...) qui entraînent, ou non, une incapacité temporaire de travail.

Cliquez ici →

PROFITE
Ta relation est saine quand il...

VIGILANCE, DIS STOP !
Il y a de la violence quand il...

PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE
Tu es en danger quand il...

Décidément, tu ne comprends rien à rien !

Maintenant, je comprends que tu as eu ton concours dans une pochette surprise

Le saviez-vous ?

Domage subi par la victime	Peine
Aucune lésion ou blessure	750€ d'amende
Incapacité Totale de Travail (ITT) d'une durée inférieure ou égale à 8 jours	1 500€ d'amende (3 000€ en cas de récidive)
ITT de plus de 8 jours	3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende
Mutilation ou infirmité permanente	10 ans d'emprisonnement et 150 000€ d'amende
Meurtre sans préméditation	15 ans d'emprisonnement
Homicide volontaire	30 ans d'emprisonnement

1.2 Agissements sexistes

Les agissements sexistes sont des agissements liés 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**. ([article R624-8-3](#) et [article 222-33-1-1](#) du Code Pénal).

Les conséquences de ces violences sont graves pour les victimes et l'environnement de travail. Elles peuvent engendrer de la **souffrance** pour les agents qui en sont victimes (baisse de la confiance en soi, déstabilisation...) et sont préjudiciables pour l'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement.

Clothilde... Vous nous faites le café ?!

Les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois...



Le saviez-vous ?

Les victimes sont souvent **isolées**, peuvent éprouver un **sentiment de honte** et **se sentent coupables**. La personne qui agresse peut mettre en place une stratégie pour garantir son impunité, notamment en décrédibilisant la victime aux yeux de ses collègues et de sa hiérarchie.

Il peut être particulièrement difficile pour la victime de révéler les violences qu'elle subit par peur de ne pas être crue, de nuire à sa carrière, etc. Les relations et les performances au travail de la victime peuvent être affectées :

- Désinvestissement de la vie professionnelle,
- Absentéisme,
- Dégradation des relations avec les collègues,
- Isolement ...

1.3 Discrimination

La discrimination comprend l'ensemble des **traitements inégaux et défavorables** appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur **origine**, leur **nom**, **sexe**, **apparence physique**, **religion**, **appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique**... Cette forme de violence compte en tout 25 critères différents. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#).

Plus précisément, la discrimination est le fait de traiter une personne différemment des autres en raison des critères propres à la **croyance**, l'**apparence**, la **personnalité** ou l'**orientation sexuelle** de la personne.



Le saviez-vous ?

Il ne faut pas confondre la discrimination avec les différences de traitement admises, comme :

- **L'âge** : interdiction de recruter des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pour des métiers dits «dangereux»,
- **L'état de santé ou le handicap** : Chaque employeur doit prendre les mesures appropriées en fonction des besoins de ses agents,
- **Le sexe** : Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ouvre des droits spécifiques liés au sexe (congé de maternité ou de paternité, congé menstruel mis en place par certains employeurs, ...),
- **Le lieu de résidence** : Favoriser l'égalité de traitement (remboursement de transport, ...),
- **La vulnérabilité en raison de la situation économique** des agents (l'action sociale, ...).

1.4 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des **propos ou agissements à connotation sexuelle**, qui soit **portent atteinte à sa dignité** en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit **créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante**. Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait, même non répété, d'**user de toute forme de pression grave**, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.



Le saviez-vous ?

Il ne faut pas confondre le **harcèlement sexuel** avec la **séduction**. Les actes de harcèlement sexuel sont des **faits ou paroles sexuelles ayant lieu sans consentement** alors que la séduction est une **relation de réciprocité et de respect**. Si une personne refuse les avances d'un collègue, le harcèlement sexuel est considéré dès lors où son collègue **ne respecte pas le refus** et insiste pour avoir un acte de nature sexuelle.

De plus, toucher une partie intime, c'est-à-dire les fesses, la poitrine, les cuisses, le sexe ou la bouche, est une **agression sexuelle**, plus gravement sanctionnée que le harcèlement. Un contact est qualifié d'agression sexuelle quand sont touchées une ou plusieurs parties intimes de la personne. Ce type de comportement constitue une situation aggravante. Les peines peuvent aller jusqu'à **3 ans de prison et 45 000 euros d'amende** selon la gravité des faits.

1.5 Harcèlement moral

Le harcèlement moral est l'ensemble des **agissements répétés** qui visent à une **dégradation des conditions de travail** et qui **portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel** de l'agent.

Cette forme de violence peut se manifester de différentes façons :

- Des **gestes**,
- Des **mots**,
- Des **attitudes**,
- Un **comportement**.



Le saviez-vous ?

Le harcèlement moral peut être puni par des sanctions disciplinaires et/ou des sanctions pénales.

- **Sanctions disciplinaires**: Si le harcèlement est prouvé, l'auteur des faits s'expose à un **licenciement pour faute grave** ou une **radiation des cadres**,
- **Sanction pénales**: Selon les dispositions du Code pénal, le fait de harceler une personne est passible d'une peine de **2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende** s'il entraîne une ou plusieurs de ces conséquences:
 - Une **dégradation des conditions de travail** de la victime,
 - Une **atteinte à ses droits et à sa dignité**,
 - Une **altération de sa santé physique et mentale**,
 - La **compromission de son avenir professionnel**.

1.6 Menace

La menace est un **acte d'intimidation** visant à **susciter de la crainte** chez la personne visée. Le Code pénal distingue deux types de menaces :

- **Menace simple** : Est incriminée « *la menace de commettre un crime ou un délit contre les personnes dont la tentative est punissable [...] lorsqu'elle est, soit réitérée, soit matérialisée par un écrit, une image ou tout autre objet.* » - Article 222-17 du Code pénal,
- **Menace avec l'ordre de remplir une condition** : Est incriminée « *la menace, par quelque moyen que ce soit, de commettre un crime ou un délit contre les personnes [...] lorsqu'elle est faite avec l'ordre de remplir une condition.* » - Article 222-18 du Code pénal



Le saviez-vous ?

La menace peut être exprimée **verbalement, par écrit, sur internet** ainsi que **sur tous les supports possibles**.

Menacer une personne en ayant l'intention de lui faire du mal est puni de **6 mois d'emprisonnement et de 7 500€ d'amende** lorsqu'elle est, soit réitérée, soit matérialisée par un écrit, une image ou tout autre objet.

1.7 Intimidation

L'intimidation est tout **comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non, à caractère répétitif**, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'**engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser**.

Il existe plusieurs formes d'intimidation, notamment l'**intimidation physique** (coups et blessures, dégradations, ...), **verbale** (moqueries, insultes, ...), **sociale** (exclusion, ridiculiser, ...), **électronique** (menacer par téléphone ou mail, briser la réputation de quelqu'un, ...), **raciale** (critiquer un groupe religieux, blagues racistes, ...), **sexuelle** et **en raison d'un handicap**.



Le saviez-vous ?

L'intimidation ne se limite pas à un moment en particulier. Elle consiste le plus souvent en actes répétés ciblant une personne ou un groupe. Cette forme de violence peut avoir des conséquences néfastes sur le long terme. La victime d'intimidation peut ressentir une **perte de confiance en elle**, une **incapacité à se concentrer**, et même des effets physiques tels que de l'**insomnie** ou une **perte d'appétit**.

Ces effets négatifs peuvent déborder et **affecter le climat de notre établissement**, provoquant la **dégradation du moral et de la productivité des agents** et l'**augmentation du taux d'absentéisme**.

1.8 Personnes concernées

Le dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation est ouvert aux **agents s'estimant victimes ou témoins**.



L'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement public (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, les agents de droit privé...)



Les élèves ou étudiants en stage



Les **agents ayant quitté les services** depuis moins de six mois

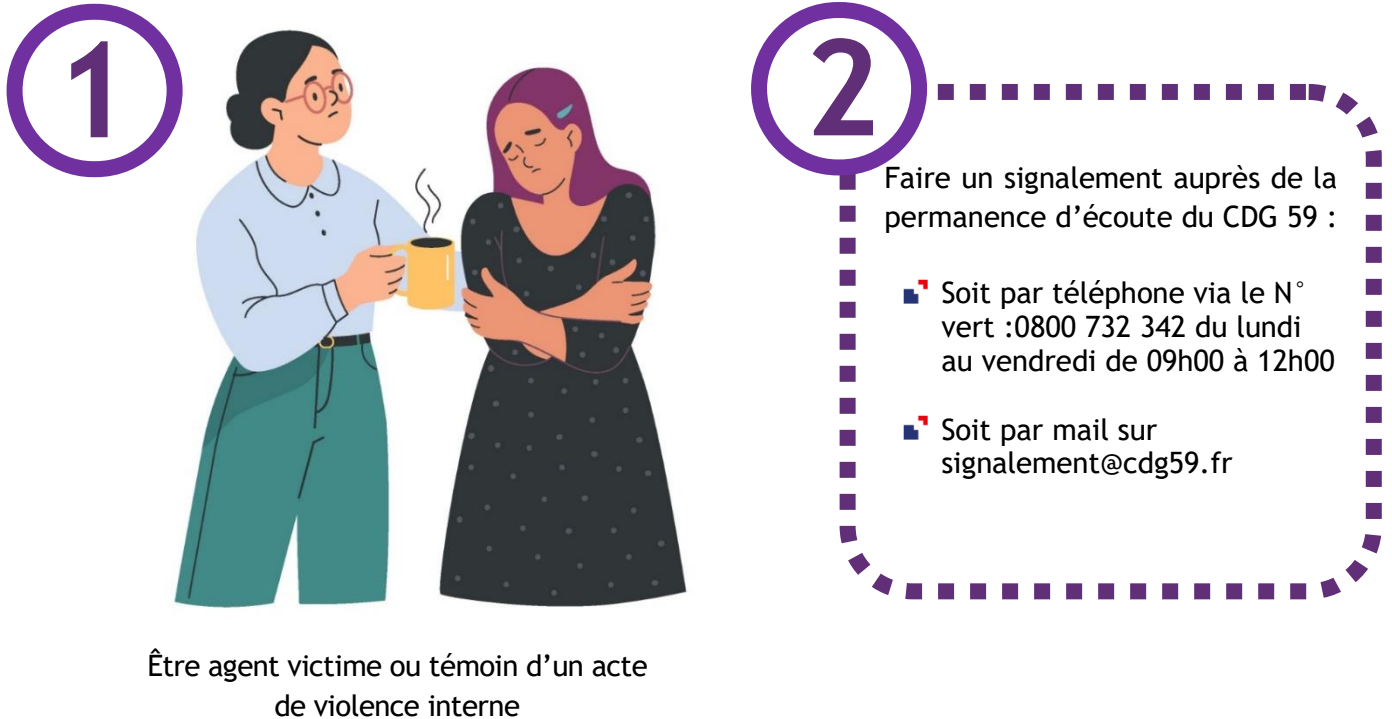


PARTIE 2

Signaler un acte de violence

2.1 Dispositif de signalement

Afin de faciliter l'expression des agents victimes ou d'éventuels témoins, le CDG 59 a mis en place une procédure de recueils et de traitements des signalements. Si vous souhaitez **signaler un acte relevant du dispositif de signalement**, veuillez suivre la procédure ci-dessous.



CONFIDENTIALITÉ, NEUTRALITÉ, IMPARTIALITÉ

Le dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, de menace ou tout autre acte d'intimidation proposé par convention aux collectivités et établissements publics assure le recueil et l'orientation des signalements.

Les garanties pour le signalant sont :

- Une **prise en charge rapide** par la permanence d'écoute,
- Le **respect de la confidentialité** et l'**absence de représailles** envers l'auteur du signalement,
- L'**absence de mention du signalement** dans le dossier de l'agent,
- L'**orientation vers des services et professionnels compétents**.

2.2 Traitement du signalement et nos garanties

Les ressources du dispositif :

- La permanence d'écoute pour recueillir le signalement,
- La commission restreinte pour orienter le signalant vers le professionnel ou la structure compétente,
- La commission de signalement pour les situations complexes.





PARTIE 3

Prévenir un acte de violence

3.1 Repères pour les agents victimes

En cas d'atteinte à l'intégrité physique, d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation, vous pouvez, en parallèle du dispositif de signalement, aussi **contacter les interlocuteurs et structures suivantes**, en fonction des situations :

Acteurs mobilisables Situations	Manager	Service RH	Représentant du personnel	Assistant de prévention	Médecin traitant	Médecin du travail	Hôpital	Police / Gendarmerie	Défenseur des droits
Actes de violence physique et/ou sexuelle	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Discrimination	✓	✓	✓	✓				✓	✓
Harcèlement moral / Intimidation	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
Harcèlement sexuel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Agissement sexiste	✓	✓	✓	✓					✓
Menaces	✓	✓	✓	✓				✓	
Souffrance au travail	✓	✓	✓	✓	✓	✓			

Nous parlons de souffrance au travail dès lors que le travail lui-même ou le contexte du travail entraîne de la **souffrance psychique** (qui peut avoir des répercussions sur la **santé physique de l'agent**).

Les causes les plus fréquentes de la souffrance au travail sont :

- Une **mésentente** avec ses collègues ou sa hiérarchie, un **manque de cohésion**,
- Un écart trop important entre les valeurs propres de la personne et les missions effectuées, le sens que nous donnons à notre travail,
- Une surcharge de travail (**burn-out**) ou une sous-charge (**bore-out**), une mauvaise **organisation de travail**, des **horaires de travail** atypiques,
- Un **désintérêt** vis-à-vis de ses tâches et missions,
- Un environnement de travail **stressant**, des conditions de travail difficiles ;

3.2 Repères pour les agents témoins

La souffrance au travail se manifeste par la présence d'un certain nombre de signes plus ou moins présents au quotidien sur une période de plusieurs semaines : Une **perte de motivation** croissante, un **désinvestissement**, l'envie de trouver un autre travail, la "**boule au ventre**" avant d'aller travailler, l'anxiété que notre travail procure, un changement de comportement, des **troubles du sommeil** (des insomnies liées à l'omniprésence de pensée sur son travail par exemple), une fatigue chronique et intense, des **troubles de l'humeur** (à fleur de peau, sensible, plus facilement irritable), etc.

Des **signes physiques** peuvent aussi se manifester : Perte de cheveux, palpitations au coeur, risques cardio-vasculaires, troubles digestifs, Prise (ou perte) de poids, affaiblissement du système immunitaire, troubles musculo-squelettiques, etc.

Bien que la prise en compte des situations de souffrance au travail **ne relève pas du dispositif de signalement interne des atteintes à l'intégrité physique**, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces, ou tout autre acte d'intimidation, toute situation de souffrance au travail doit être pris en compte, dans le **respect de l'agent et en confidentialité**.

La situation doit être partagée rapidement par l'agent avec les personnes de confiance pour pouvoir être prise en compte, et trouver des solutions visant au rétablissement d'une situation de santé en adéquation avec le travail. Les interlocuteurs à privilégier selon le contexte, seront : le ou la manager, le ou la médecin du travail, l'infirmière ou l'infirmier du travail, la DRH,...

3.3 Le rôle des témoins

Les agents témoins d'actes de violence jouent aussi leur rôle dans le dispositif de signalement.

L'agent « témoin » peut contacter la permanence d'écoute pour signaler un acte relevant du dispositif * **mais il doit avoir été témoin de l'acte et non de faits rapportés.**

L'ensemble des agents a une responsabilité en cas de non-assistance à personne en danger.

Avant d'arriver à ces circonstances, l'agent peut faire un signalement interne ou au procureur de la République.

Selon l'article 40 du Code de procédure pénale :

« toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs »



**Actes d'atteintes à l'intégrité physique, de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation.*

Sources

Code général de la fonction publique, et notamment l'article L 135-6

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République

Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Délibération n° D2021-30A du 29 juin 2021 du Conseil d'administration du CDG 59 relative à l'adoption d'un dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes

Délibération n° D2021-52 du 18 octobre 2021 du conseil d'administration du CDG 59 relative aux conventions d'adhésion au dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes du CDG 59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés

Délibération n° D2021-66 du Conseil d'administration du CDG 59 du 16 décembre 2021 modifiant les conventions d'adhésion au dispositif interne de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du CDG 59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés

Délibération n° D2024_37 du Conseil d'administration du CDG 59 en date du 14 octobre 2024 relative au renouvellement de la convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte de discrimination

Avis favorable du Comité Social Territorial (CST) placé auprès du CDG 59 du 11 octobre 2024,

Arrêté n° G2021-12-22 du Président du CDG 59 portant création d'un dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation au sein CDG 59

Avis favorable du Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail placé auprès du

CDG 59 du 15 juin 2021

Délibération du Conseil d'administration au Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord n°D2022_30

Actes de violences : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1524/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest>

« Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur des biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures...) qui entraînent, ou non, une incapacité temporaire de travail » - Articles 222-7 à 222-33-1 du Code pénal et l'article L134-5 du Code général de la fonction publique

Agissements sexistes : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/Centre_Hubertine_Auclert_kit-contre-les-violences-sexistes-livret-employeur.pdf

« Ce sont des agissements liés 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. » - Article 621-1 du Code pénal et l'article L131-3 du Code général de la fonction publique

Discrimination : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/article/la-protection-contre-les-discriminations>

« Elle résulte de traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, sexe, apparence physique, religion, appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique, ... » - Article 225-1 du Code pénal et articles L131-1 à L131-13 du Code général de la fonction publique

Harcèlement sexuel : <https://www.capital.fr/votre-carriere/harcèlement-sexuel-seduction-comment-les-distinguer-au-bureau-1294756>

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. » - Article 222-33 du Code pénal et article L133-1 du Code général de la fonction publique

Harcèlement moral : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>

« Ce sont des agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent. » - Articles 22-33-2 à 22-33-2-3 du Code pénal, article L133-2 du Code général de la fonction publique

Menace : <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/menace-au-travail-que-risque-vous>

« La menace est un acte d'intimidation visant à susciter de la crainte chez la personne visée. »

Articles 222-17 à 222-18-3 et article L134-5 du Code général de la fonction publique

Intimidation : <https://www.inspq.qc.ca/intimidation/de-quoi-parle-t-on>

« Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser. » - Article L135-6 du Code général de la fonction publique

Traitement du signalement et nos garanties : <http://www.cdg59.fr/carriere/dispositif-de-signalement/>

Enquête administrative : https://intranet.cdg-nord/wp-content/uploads/guide_dispositif_de_signalement_0.pdf

Protection fonctionnelle : <https://www.carrieres-publiques.com/actualite-fonction-publique-la-protection-fonctionnelle-des-agents-publics-en-dix-points-cles-d-218>
<http://www.cdg59.fr/test/emploi/espace-rh/informations-juridiques/2011/septembre-2011/>

Repères pour l'autorité territoriale : <https://www.espace-droit-prevention.com/fiches-pratiques/acteurs-fpt/autorite-territoriale>
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide_prevention-situations-violences.pdf

« Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. » - Article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985