



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

GUIDE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, DISCRIMINATION ET AGISSEMENTS SEXISTES

Art 80 de la loi n°2019-928 du 6 août 2019

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

> Service : Direction Santé Sécurité au Travail

> Date : novembre 2020

INTRODUCTION

Selon l'enquête SUMER 2010 (SURveillance Médicale des Expositions des salariés aux Risques professionnels), 10% des salariés se disent avoir été victimes de violence au cours des 12 derniers mois, 11% disent avoir subi une agression verbale de collègues ou responsables (fonction publique territoriale 11%, fonction publique hospitalière 18%), 15% de la part du public (22% dans la Fonction publique territoriale et 29% pour la Fonction publique hospitalière). La fonction publique est surreprésentée dans ces items par les métiers de service fortement présents.

Les impacts sur l'absentéisme sont importants : 26% des salariés ayant subi une agression de la part du public et 30% de ceux ayant été agressé au sein de leur entreprise ont déclaré au moins 5 jours d'arrêt maladie contre 19% en moyenne.

En général, les femmes expriment 7% de violence de plus que les hommes.

Les auto-questionnaires font apparaître des diversités de comportements hostiles, sur les 22% de salariés exposés, 2.8% identifient des atteintes dégradantes et 8% des comportements méprisants, 11.6% un déni de reconnaissance.

Parmi les violences internes formulées, celle de ne pas avoir les moyens de mener à bien ses tâches par manque de formation, surcharge de travail, pression temporelle, absence d'autonomie, polyvalence sans polycompétence...

Autant de signaux faibles qui peuvent aider les services à identifier des causes de violence au travail.

Le dispositif de signalement introduit par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 enjoint la fonction publique à développer un espace de prise en compte des actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, discrimination et agissements sexistes à l'attention des agents victimes ou témoins de tels agissements. L'objectif est de permettre de signaler, d'être accompagné et informé et de voir le signalement traité.

Les collectivités peuvent internaliser le dispositif ou le déléguer au centre de gestion.

Ce guide a pour objectif de rappeler le contexte du dispositif, des thématiques traitées, d'identifier les étapes de prise en charge, les professionnels concernés et de proposer une démarche visant à répondre à la réglementation dans une optique de prévention.

UN DISPOSITIF LEGISLATIF

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 inscrit dans ses textes la mise en place d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.(article 6 quater A créé par la Loi 2019-828 -art.80). Le dispositif s'adresse aussi aux agents témoins de ces actes. Ce texte vient compléter les textes des lois **n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le code pénal et l'article 40.**

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL RESPONSABLE

La loi du 13 juillet 1983 décrit les obligations des employeurs publics dans ces articles 11 et 23.

Art-11 dispose que « la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

Art-23 dispose que « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail. »

Art 6 quinquies « Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

L'article L. 1152-4 du Code du travail prévoit également **une obligation de prévention** pour l'employeur qui est tenu de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

LES OBJECTIFS DU DISPOSITIF

Le dispositif s'inscrit dans une volonté de promouvoir la lutte et la prévention des violences au travail. Plusieurs lois, accords et réglementations ont été établis depuis 1985 concernant les actes de violence, l'égalité professionnelle, le harcèlement pour définir les droits et les devoirs des employeurs et des agents.

Le dispositif de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 vient compléter la réglementation existante et réaffirmer l'importance de la prévention, de la lutte et du traitement de tels actes.

La démarche vise à prendre en compte l'ensemble des étapes d'un signalement, du recueil de l'alerte à son traitement par l'autorité territoriale. L'accompagnement, la protection et l'orientation sont associées au processus pour répondre aux besoins des agents et favoriser l'amélioration des conditions de travail.

LES PERSONNES CONCERNEES

La loi cible les agents qui s'estiment victimes et les témoins, cela regroupe :

- Les titulaires
- Les contractuels
- Les stagiaires
- Les élus

La charte de fonctionnement de la DGAFP indique que le périmètre peut être élargi aux prestataires intervenant pour le compte de la collectivité, à des usagers.

Le dispositif de signalement prend en charge de plusieurs formes de violences au travail.

Les violences

Les violences représentent un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui, sur sa personne ou sur ses biens.

On distingue 2 types de violence :

- les violences **verbales** sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. **Les menaces** (intimidation, prévision d'un acte dangereux et nuisible), **les injures et diffamations** (atteinte à l'honneur ou à la considération) et **les outrages** (injures ou offenses graves portant atteinte au respect qui est dû à l'individu) sont des formes de violences verbales.
- les violences **physiques** relèvent des violences portant atteinte à l'intégrité physique de l'individu (coups, blessures, gestes destinés à intimider ou à causer un choc émotionnel).



La notion de violence verbale renvoie à plusieurs infractions, notamment l'injure et la diffamation.

Selon les circonstances et la gravité des faits, la responsabilité civile et pénale peuvent être engagées et conduire à des amendes et des peines d'emprisonnement.

Le harcèlement moral

Il se manifeste par des **agissements répétés** susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à :

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- une altération de sa santé physique ou mentale,
- une menace pour son évolution professionnelle.

Heinz Leymann distingue 5 catégories d'agissements pouvant constituer du harcèlement moral :

- empêcher la personne de s'exprimer
- isoler la personne
- déconsidérer la personne auprès de ses collègues
- discréditer la personne dans son travail
- compromettre la santé de la personne.

Le harcèlement moral peut prendre différentes formes :

- incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser ;
- reproches sans motif valable, critiques continuelles du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes ou véniels ;
- retrait des missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités de l'agent, évitement des contacts, isolement ;
- modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail, etc.

(Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique)

Le harcèlement moral peut s'exercer dans le cadre d'une relation hiérarchique **ascendante** ou **descendante**, d'une relation **transversale** entre collègues ou relever d'une politique **institutionnelle**. Les agissements peuvent être le fait d'un seul agent ou relever d'un collectif. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique avec l'auteur des faits.



Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Le harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires.

Il est reconnu comme un délit et passible de 2 ans de prison et 30 000€ d'amende. Article 222-33-2 du code pénal.

Selon les circonstances, ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en fonction du caractère vulnérable de la personne victime, du caractère collectif du harcèlement, de la position de la personne agissant.

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
Art. 6 quinquies – Code pénal
(Art. 222-33-2) : « Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel peut être caractérisé sans qu'existe aucune relation hiérarchique entre l'auteur et la victime.

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est qualifié soit par la **répétition**,
« ...le fait **d'imposer** à une personne, **de façon répétée**, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. » loi n° 2012-954 du 6 août 2012

Cette définition recouvre **des comportements** de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes, etc.) qui sont **imposés** à la victime, qui sont **répétés** et qui présentent une connotation sexuelle.

Soit par la commission **d'un seul acte**

« Est assimilée au harcèlement sexuel **toute forme de pression grave (même non répétée)** dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers. » Art. 222-33 du Code Pénal

Les agissements sexistes se caractérisent par « tout agissement lié 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. »

Le conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 7 formes d'agissements caractéristiques :

- les remarques et les blagues sexistes qui visent à dissimuler
- le sexisme sous le masque de l'humour
- les incivilités si elles sont adressées uniquement aux individus d'un même sexe
- l'obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe, cette forme de sexisme peut se manifester par des injonctions ou de simples remarques des collègues de travail qui incitent l'individu à montrer qu'il maîtrise les codes sociaux de son sexe
- les interpellations familières qui visent à placer l'individu qui en est l'objet dans une forme de paternalisme infantilisant
- la séduction qui sexualise les rapports à autrui et ramène l'individu séduit au statut d'individu-objet
- la valorisation des spécificités complémentaires d'un sexe par rapport à l'autre, ce type de sexisme consiste à attribuer à un sexe un registre de compétences uniques et empêcher l'accès à d'autres fonctions ou activités
- les considérations sexistes sur la maternité et les « charges familiales », ces remarques culpabilisent les agents qui assument des charges quant à leur capacité de travail

"C'EST JUSTE
UNE
BLAGUE !"



Les faits d'agissements sexistes, comme le harcèlement sexuel, sont passibles d'une **sanction disciplinaire**.

« Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié 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. » (Art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

Ils constituent **un délit** et sont passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Pour le harcèlement sexuel, ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes.

Les discriminations

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

Une discrimination est **une inégalité de traitement** dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux sur le fondement de critères prohibés par la loi (Art L1132-1 code du Travail).

25 critères identifiés :

- l'origine
- le sexe
- la situation de famille
- la grossesse
- l'apparence physique
- l'âge
- l'identité de genre
- les opinions politiques
- le patronyme
- de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur
- du lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.
- l'état de santé
- la perte d'autonomie
- le handicap
- les caractéristiques génétiques
- les mœurs
- l'orientation sexuelle
- les activités syndicales



Les faits de discrimination sont passibles de peines de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende et sont sanctionnés par la loi n° 83-634 art6

LES ETAPES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Le dispositif de signalement doit répondre aux exigences de la loi n° Loi n°2019-928 du 6 août 2019 en définissant des étapes de recueil, de caractérisation et de traitement des faits et en associant les mesures d'accompagnement et d'orientation pour les agents concernés.

L'ensemble des étapes peut être réalisé au sein de la collectivité ou en lien avec le CDG38.



RECUEILLIR

Privilégier des modes de signalement simples et accessibles pour que chacun.e puisse alerter sur une situation vécue ou connue



Les éléments du signalement

- Identité de l'agent *
- Service
- Victime/Témoïn
- Les faits repérés/vécus
- Dates
- Protagonistes /Témoins éventuels

↓ Accuser réception

Transmettre les éléments sur les étapes à venir, notamment l'enquête administrative

Déterminer le degré de criticité de la situation
Organiser les étapes suivantes

INFORMER ORIENTER

- Informer de la démarche
- Informer des droits
- Orienter vers les acteurs de l'accompagnement : aide aux victimes, suivi psycho-social
- Obtenir l'accord de l'agent sur la poursuite de la démarche

PROTEGER

Sur la base des premiers éléments, organiser la protection des agents, par la mise en œuvre de mesures conservatoires adaptées.

- Suspension
- Mobilité temporaire...

En fonction des possibilités de la collectivité et du besoin de l'agent, identifier les mesures adaptées en interne, en lien avec d'autres collectivités ou le CDG

Réaliser des entretiens avec les protagonistes
Recueillir les éléments matériels liés à la situation

INSTRUIRE

Cette étape, apparentée à l'**enquête administrative**, a pour but d'éclairer les circonstances et les faits

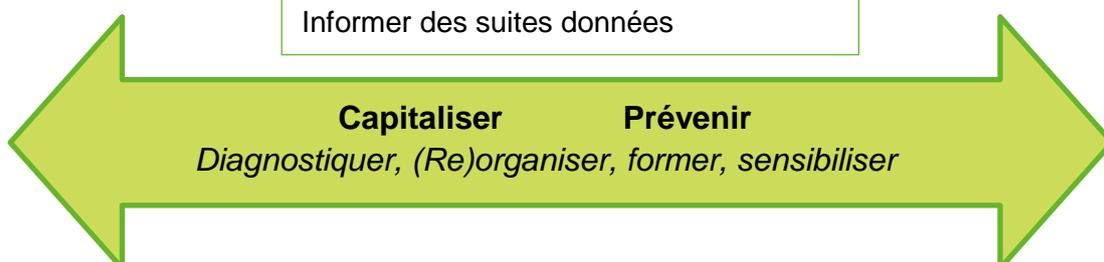
TRAITER

L'autorité territoriale décide des suites à donner à la situation

Rédiger un **rapport d'enquête** relatant les entretiens et identifiant les éléments concordants et/ou discordants

PARTAGER

Réaliser un bilan annuel
Informar des suites données



LES ETAPES DU DISPOSITIF

• Réception du signalement

La commission signalement prend connaissance de l'alerte de l'agent, accuse réception et propose un entretien à l'agent pour un premier échange. En vue de s'assurer de la compréhension de la demande, exposer le dispositif de signalement, demander à l'agent de réunir tous les éléments objectifs dont il dispose pour étayer son signalement.

- Informer des étapes du dispositif, son organisation, le déroulé, le rôle de chacun
- Donner les éléments sur les procédures de droit commun et les acteurs compétents que l'agent peut mobiliser
- Proposer un accompagnement psycho-social
- Rappeler que l'anonymat de l'agent est préservé à ce stade et jusqu'à l'étape de caractérisation des faits.

L'agent confirme son souhait de poursuivre la démarche

• Analyse du signalement par la cellule

- Définir un degré de criticité de la situation
- Déterminer ce qui demande à être précisé, objectif
- Identifier les témoins potentiels selon les circonstances relatées

• Contacter la collectivité pour l'informer du signalement (levée de l'anonymat)

Faire part du degré de criticité de la situation pour la mise en place de mesures conservatoires le cas échéant par la collectivité

LA CARACTERISATION DES FAITS, L'ENQUETE ADMINISTRATIVE

L'enquête administrative a pour objet d'établir un état des lieux des circonstances, des faits et des acteurs impliqués par le recueil de tout élément objectif à sa disposition. La démarche vise à **établir la matérialité de faits et de circonstances** des signalements reçus et ainsi dresser un rapport d'enquête restituant les éléments matériels collectés auprès de l'ensemble des protagonistes. Sur la base de ces éléments, la collectivité décide des suites à donner au signalement.

L'enquête administrative n'est pas une démarche judiciaire, elle est pilotée par l'employeur au titre de son obligation à protéger ses agents et à mettre en place des conditions de travail respectueuses de leur santé et de leur intégrité physique. L'enquête administrative a vocation à circonstancier des faits, elle n'a pas valeur de jugement. Cependant, à l'issue, l'autorité territoriale peut engager une procédure disciplinaire pour sanctionner un comportement inapproprié.

• La durée de l'enquête administrative

La durée de l'enquête administrative n'est pas encadrée, il est fait mention de « délai raisonnable ». Il convient d'apprécier l'urgence ou la gravité des faits pour déterminer le calendrier de l'enquête administrative.

Toutefois, la mise en œuvre doit être rapide, et l'instruction ne devrait pas excéder quelques semaines pour garantir une prise en compte de la criticité de la situation, favoriser une gestion proche des faits signalés tout en assurant un recueil d'éléments et de témoignages précis et rigoureux.

- **Comment conduire une enquête administrative**

Un ou des écoutants garantissant la neutralité, l'impartialité pour donner une vision globale de la situation

Il s'agit de collecter tous faits, documents, renseignements et témoignages permettant d'apporter des éléments objectifs pour caractériser les faits signalés.

L'enquête n'a pas vocation à confronter les protagonistes mais à identifier des faits, en retracer la chronologie et à les caractériser pour rendre un avis éclairé sur la situation.

→ **Déterminer les personnes missionnées pour la réalisation de l'enquête :**

- Un représentant de l'autorité territoriale
- Un représentant de la cellule de signalement CDG38

Quel que soit l'intervenant sa posture devra répondre aux qualités suivantes :

- Discrétion
- Écoute objective/impartiale
- Neutralité

*Garantir les conditions d'entretien : confidentialité, neutralité et impartialité
Définir les conditions de représentation des agents...*

→ **Procéder aux auditions, dans la même journée si possible**

- Des protagonistes victime.s et agresseur.s **présumés**
- Des témoins
- De la hiérarchie directe
- De la chaîne hiérarchique si besoin

→ **Collecter tous documents étayant les récits**

- Mails, SMS
- Attestations

→ **Caractériser des faits**

Sur la base des éléments recueillis, solliciter les personnes ressources si besoin pour préciser la caractérisation

- Juriste
- IPRP
 - Psychologue du travail
 - Ingénieur de prévention
- Cadre du CDG

→ Rédiger un rapport de synthèse

Le rapport est un document qui rappelle le contexte du signalement, le déroulé et les éléments d'enquête collectés. Il a pour objet de faire état des informations recueillies et de pointer leur caractère concordant ou à l'inverse contradictoire.

- Rapport d'enquête
 - Contexte du signalement
 - Composition de la commission signalement
 - Mesures conservatoires prises le cas échéant
 - Agents entendus
 - Contenus des entretiens
 - Eléments matériels recueillis
 - Analyse des éléments :
 - Caractérisation des faits sur la base des concordances et/ou contradictions repérées (comportement inapproprié, individuel ou collectif, délit, doutes, comportement ne relevant pas de l'article 80...)

- Préconisations
 - Protection fonctionnelle
 - Accompagnement de l'agent dans la mise en œuvre de démarches de recours et/ou de réparation

 - Procédure disciplinaire
 - A l'encontre du ou des l'agent.es reconnu.e.s responsables
 - Dépôt de plainte si la faute relève d'un délit

 - Réhabilitation
 - Dans le cas où la responsabilité de l'agent.e incriminé.e n'est pas reconnue/avérée.
Reprendre son poste, retrouver son environnement de travail, ses collègues peut nécessiter des mesures d'accompagnement pour être réhabilité dans sa mission. La ligne hiérarchique ou DRH pourra réunir les collègues pour présenter les circonstances de l'enquête et ses résultats (dans le respect de l'ensemble des agents concernés) pour favoriser la compréhension de la situation et ainsi favoriser une reprise de poste apaisée.
 - En fonction des nécessités, la reprise de poste pourra s'accompagner d'une démarche d'évolution ou de mobilité pour permettre la poursuite de l'activité et le maintien dans l'emploi de l'agent.e dans des conditions de travail respectueuses de sa santé.

 - Imputabilité de l'accident au service
 - Médiation
 - Prévention

Les actions de prévention peuvent être proposées indépendamment de la caractérisation de faute. L'expression de violences ou de comportements inappropriés peuvent révéler des besoins d'accompagnement individuel ou collectif de type :

- Diagnostic de l'activité, pour répondre aux problématiques d'ordre organisationnel qui ont émergé à l'occasion de l'enquête administrative.
 - Redéfinition des missions (périmètre, responsabilité, compétences attendues...)
 - Reprise des fiches de postes
 - Réorganisation des circuits de communication
- Formation/sensibilisation
 - Discrimination
 - Management
 - Travail en équipe....

La manifestation violente peut-être l'expression d'une cause ou le symptôme d'un mal-être ou dysfonctionnement. Le traitement uniquement juridique ou médical individualise la situation et limite la réflexivité. (N.Taïbi)

Le rapport est transmis à l'autorité territoriale qui décide seule des suites qu'elle souhaite donner à la situation signalée

L'ENTRETIEN D'ENQUETE

Pour assurer l'équité de traitement, les conditions d'entretien doivent être identiques pour l'ensemble des agent.e.s auditionné.e.s.

Il pourra être convenu d'établir en amont la possibilité donnée aux agent.e.s de se faire accompagner pour l'audition.

L'entretien a un double objectif :

- ➔ **Être un espace d'écoute et d'information de l'agent**
 - **l'agent.e est la victime présumé.e**

Suite à l'accusé de réception transmis à l'agent, un entretien lui est proposé. Cet entretien constituera la base de la démarche d'instruction.

Lors de l'entretien préalable à l'enquête, l'agent décide, à l'issue, de poursuivre ou non la démarche

- ➔ **Établir un recueil des faits signalés (rechercher à faire la lumière sur les éléments signalés en les objectivant)**

Il s'agit de recueillir **les faits** le plus précisément possible en consignant :

- les informations factuelles
 - les actes, les propos, les gestes
 - le caractère répétitif
 - les dates auxquelles se sont déroulés les faits,
 - les lieux

Le ressenti et l'émotion sont liés à la personne, ils sont soumis à des représentations, des stéréotypes, des normes culturelles et sociales qui peuvent altérer le jugement.

- la présence d'éventuel/les témoins
- tout élément permettant d'étayer les faits
 - mails, sms, témoignages...
 - arrêts de travail
 - impacts santé
 - impacts vie personnelle

L'entretien doit être conduit dans le respect des règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

Confidentialité :

- Recevoir l'agent dans un local discret, distant du lieu des faits, des éventuels protagonistes ou témoins.
- Rappeler le caractère confidentiel de l'enquête, de la réserve à observer sur la démarche par les personnes en charge de l'enquête et par les agents entendus.

Impartialité :

- Mener les entretiens sans parti pris, il s'agit de distinguer ce qui relève du ressenti et de l'émotion, de la réalité des faits.
- Adopter une écoute active sans jugement, centrée sur l'éclairage des faits.
- Garantir à chacun.e des conditions d'entretien et d'écoute équitables, respectueuses de l'agent.e.

Neutralité :

- Etablir un rapport basé sur les éléments factuels collectés, ne pas donner son avis mais identifier les éléments objectifs qui confortent, atténuent ou infirment le signalement.

→ Rappeler le cadre du dispositif, ses étapes, les droits et devoirs de chacun

- **Le cadre législatif du dispositif**

Le dispositif de signalement (que vous avez sollicité) est issu de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Il a pour objectif de permettre aux agents de signaler des faits de violence, harcèlement moral ou sexuel, discrimination et agissements sexistes.

Le dispositif s'adresse aux agents qui s'estiment victimes de ces actes ou qui en sont témoins.

- **Les étapes du dispositif**

Le dispositif de signalement comporte plusieurs étapes :

- La saisine ou le dépôt du signalement,
- L'entretien de recueil du signalement
- La caractérisation des faits qui suppose l'audition de.s agent.e.s incriminé.e.s et des témoins éventuels
- Le rapport d'enquête
- La décision de l'autorité territoriale

- **L'information**

Indépendamment du signalement, l'agent.e peut engager une démarche de droit commun pour obtenir un règlement juridique du préjudice estimé :

- Dépôt de plainte
- Saisie du Procureur de la République
- Sollicitation d'un conseil juridique
- Saisie du défenseur des droits...

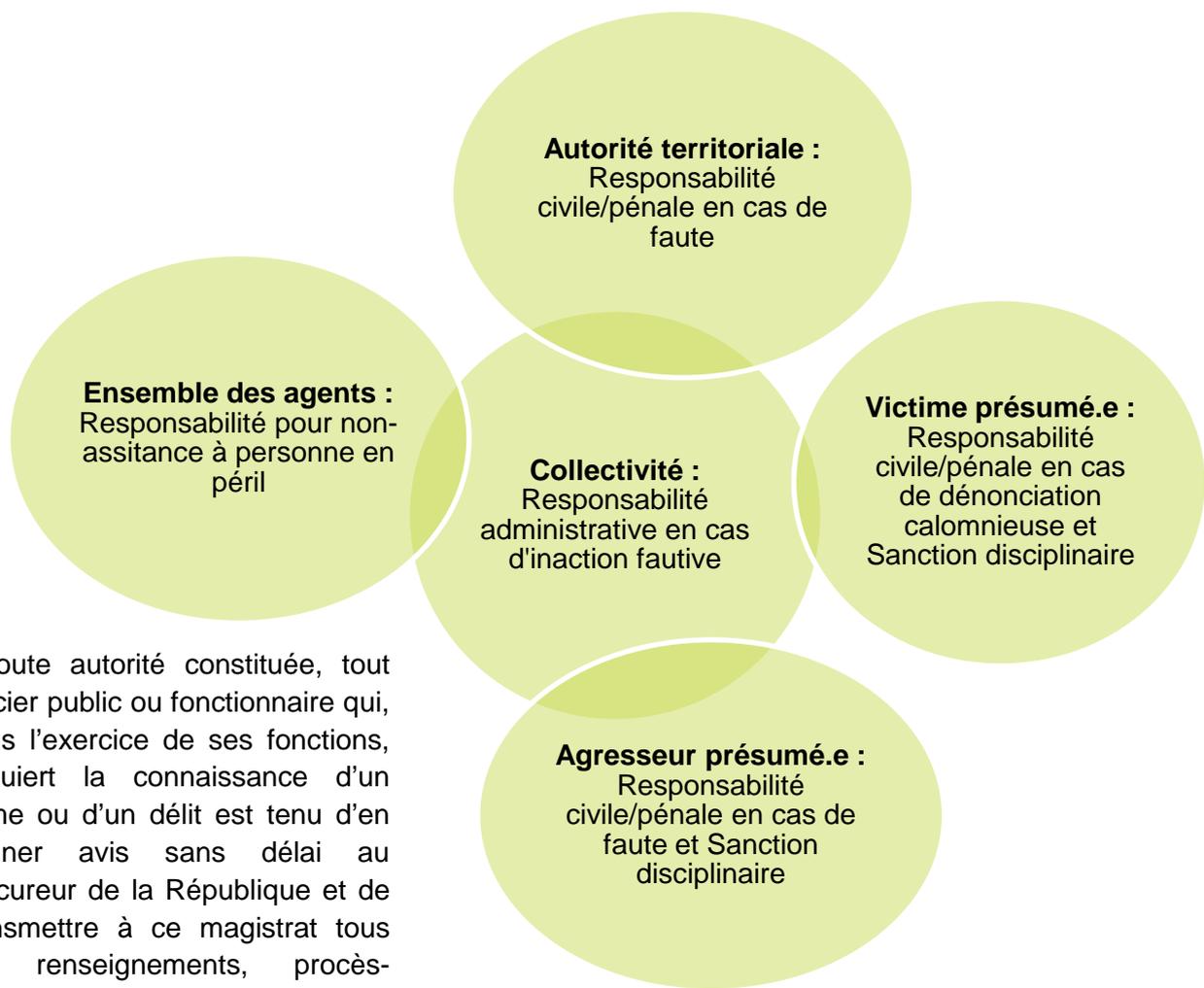
- **L'orientation**

Transmettre les coordonnées des structures adaptées à la situation pour accompagner l'agent.e dans sa démarche (assistance aux victimes, lutte contre les discriminations, conseil juridique, accompagnement social et psychologique...)

L'ensemble de ces étapes doit être mis en œuvre dans le respect de la confidentialité des agent.e.s entendu.e.s, et des informations reçues en adoptant une posture de neutralité et d'impartialité.

LES RESPONSABILITES

En fonction de la situation, les acteurs de la collectivité peuvent voir leur responsabilité engagée selon les circonstances et la gravité des faits.



« 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. » Art.40 du code de procédure pénale

La collectivité, l'autorité territoriale

Plusieurs devoirs interviennent :

- **Devoir de prévention**

Au titre de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale** des travailleurs ». Les mesures de protection et de la santé des agents doivent être mises en œuvre selon les principes de prévention de l'article L.4121-2 du code du travail.

- **Devoir de protection**

Les dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précisent que : « La collectivité publique est tenue de **protéger les fonctionnaires** contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et **de réparer**, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. La collectivité publique est tenue **d'accorder sa protection** au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle ».

- **Devoir d'information**

« L'autorité compétente procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès. » Art5 Décret no 2020-256 du 13 mars 2020

- **Devoir de faire cesser**

- **Devoir de traiter**

La collectivité peut être poursuivie si elle :

- Couvre des faits ou n'exerce aucune démarche en cas d'alerte avérée
- Sanctionne disciplinairement la mauvaise personne
- Ne traite pas les parties incriminées de manière équitable lors de l'enquête administrative

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à **une sanction disciplinaire** sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

Les fautes susceptibles de justifier une sanction ne sont pas prédéterminées par les textes. C'est donc à **l'autorité territoriale d'apprécier la gravité de la faute commise par l'agent et de proposer la sanction appropriée.** Les sanctions doivent être proportionnées aux faits reprochés à l'agent sous peine d'annulation par le juge administratif en cas de recours.

L'autorité territoriale ne peut prononcer de sanctions autres que celles prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Eu égard à la gravité de la faute commise, l'autorité territoriale n'est pas tenue de suivre l'ordre croissant des sanctions prévues par les textes.

Par ailleurs, la sanction prononcée à l'encontre d'un agent ne peut être rétroactive.

Enfin, la décision de rendre publique une sanction disciplinaire doit être précédée de l'avis du conseil de discipline y compris pour les sanctions du 1er groupe.

Pour les agents titulaires

(Art. 89 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

Pour les agents contractuels

(Art. 36-1 de la loi n° 88-145 du 15/02/1988)

Pour les fonctionnaires stagiaires

(Art. 6 de la loi n° 92-1194 du 04/11/1992)

L'agent

- **Droit de signaler**

Aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard des victimes et des témoins qui ont fait un recours auprès d'un supérieur hiérarchique suite aux violences (Art. 6 ter et Art. 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

- **Droit de protection**

La victime peut exercer un droit de retrait. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'une agente qui a sollicité son droit de retrait s'il ou elle estimait avoir un motif raisonnable de penser que la situation représentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. (Art. 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985)

La victime peut solliciter la protection fonctionnelle. L'employeur doit l'accorder suite à la demande de la victime dès lors qu'elle apporte des éléments qui laissent supposer que des faits ont eu lieu. L'administration a alors une obligation de protection, d'assistance juridique et de réparation.

- **Devoir de faire savoir,**

En référence à l'article 40 du code de procédure pénale.

- **Devoir de signaler de bonne foi**

Dénonciation calomnieuse.

« **La dénonciation**, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et **que l'on sait totalement ou partiellement inexact**, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. » Art 226-10 du code pénal.

La bonne foi suppose le cumul de 4 critères :

- ✓ La prudence et la mesure dans l'expression, sans exagération dans le propos
- ✓ L'absence de conflit personnel avec la victime
- ✓ La présence d'un but légitime : informer sur un scandale sanitaire, par exemple
- ✓ ... Les accusations de l'auteur des propos, qu'il soit journaliste ou non, doivent être basées sur des faits solides, même s'il s'est trompé au final. Il doit prouver qu'il n'a pas lancé ces accusations au hasard ou menti délibérément.