



Connaissez-vous VOS DROITS?

PROCEDURE DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Les agents de la fonction publique sont protégés statutairement, par plusieurs articles de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, contre des faits de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

La loi de transformation de la fonction publique a introduit un nouvel article 6 quater A qui instaure l'obligation pour les administrations de mettre en place un dispositif 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.

Ce dispositif doit aussi permettre de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Le Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 a précisé le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

1. La protection contre la discrimination, le harcèlement moral et sexuel dans la fonction publique

a) Concernant la protection contre la discrimination, il est prévu par l'article 6 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, qu'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.

b) L'article 6 bis de la même loi ajoute qu'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. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

De même, l'article 6 ter de la même loi, prévoit qu'aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

c) L'article 6 quinquies précise aussi qu'aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.



2. Le droit à la protection fonctionnelle par l'administration en cas de violence ou harcèlement

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. Cela comprend la prise en charge des frais d'avocat lors d'une action juridique.

Dans ces situations, l'administration est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

De plus, la collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs de ces faits la restitution des sommes versées au fonctionnaire. L'administration dispose aussi d'une action directe, qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

3. La date de mise en œuvre du dispositif de signalement

Les administrations devaient impérativement mettre en œuvre ce dispositif de signalement depuis le 1er mai 2020.

4. Le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes doit comporter :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics.

L'acte instituant les procédures doit préciser les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement : adresse son signalement ; fournit les faits ainsi que, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement et fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

Cet acte précise également, s'agissant de la procédure de recueil, les mesures qui incombent à l'autorité compétente :

- Pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que des modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données ;
- Pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées ainsi que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement du signalement.
Il mentionne, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre.

Ce même acte précise :

- s'agissant de la procédure d'orientation vers les professionnels compétents chargés de l'accompagnement et du soutien, la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge, par les services et professionnels compétents, des agents victimes des actes ou agissements ainsi que les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.
- s'agissant de la procédure d'orientation vers les autorités compétentes, les modalités de transmission du signalement à ces autorités pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements, la nature de ces mesures de protection, ainsi que les modalités par lesquelles elle s'assure du traitement des faits signalés.

5. La consultation des instances représentatives de personnel dans la FPH

Dans la FPH, les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, après information du Comité Social d'Etablissement (CSE ex CTE) par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement.



Toutefois, jusqu'au renouvellement général des instances représentatives des personnels de la fonction publique qui aura lieu en 2022, les projets de décision doivent être présentés pour information au CTE et au CHSCT. A cette fin, ces comités peuvent être réunis conjointement.

6. L'information des agents sur la procédure de signalement

L'administration doit procéder, 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.

Si ce dispositif de signalement est mutualisé entre plusieurs administrations, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité.

Le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

7. Les actions possibles à mobiliser pour les agents et les représentants du personnel

Dans ces situations de faits de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, il est possible, sous conditions, de déposer un droit d'alerte danger grave et imminent ou d'utiliser le droit de retrait des salariés.

De plus, dans ces situations, au-delà d'une éventuelle action pénale, il est possible pour les agents concernés de saisir la juridiction administrative en référé liberté, après avis impératif d'un avocat spécialisé en droit public.

En effet, le Conseil d'Etat a déjà indiqué que le droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour un agent de la fonction publique, une liberté fondamentale (Arrêt CE N°381061 du 19 juin 2014).



CéGéTtez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavaur.fr