

Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Articles [L135-6](#) et [L452-43](#) du Code Général de la Fonction Publique
[Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#)

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit, à l'article **L135-6 du Code Général de la Fonction Publique**, l'obligation pour les administrations, collectivités et établissements publics de mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation 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. Les modalités en sont fixées par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 qui prévoit une mise en place au plus tard le 1^{er} mai 2020.

Contenu du dispositif

L'article 1 du décret n° 2020-256 précise que le dispositif de signalement comporte les trois volets suivants :

- ↳ 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 (c'est-à-dire l'autorité territoriale).

Procédure

Autorité compétente

Ce dispositif est mis en place par décision de l'autorité territoriale.
Il peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics.

Le Centre de Gestion met en place, **pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande**, le dispositif de signalement (art L452-43 du CGFP).

Information des instances compétentes

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées par décision de l'autorité territoriale, après information du comité technique ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Précisions :

Pour les collectivités qui ne disposent pas de leur propre CT/CHSCT :

- Pour celles qui choisissent de confier le dispositif de signalement au Centre de Gestion, l'information du CT/CHSCT sera réalisée automatiquement après réception de la convention.
- Pour celle qui choisissent de mettre en place leur propre dispositif de signalement ou de le confier à un autre prestataire alors il faudra effectuer une saisine du CT/CHSCT pour l'en informer.

Pour les collectivités qui disposent de leur propre CT/CHSCT :

- Quel que soit le choix retenu pour la mise en place du dispositif de signalement, une information du CT/CHSCT devra être réalisée.

Forme de l'acte instituant la procédure

L'acte instituant les procédures précise 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 ;
- ↳ 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 conformément au règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 susvisé.

Ce même acte précise, s'agissant de la procédure d'orientation mentionnée au 2° de l'article 1^{er} du décret n° 2020-256, 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 mentionnés au même article ainsi que les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.

Il précise enfin, s'agissant de la procédure d'orientation mentionnée au 3° de l'article 1^{er} du décret n° 2020-256, les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements mentionnés au même article, la nature de ces mesures de protection, ainsi que les modalités par lesquelles elle s'assure du traitement des faits signalés.

Information des agents

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.

Lorsque ce dispositif de signalement est mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics ou confié à un centre de gestion, **chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité.**

Confidentialité

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.

Définitions

Ce dispositif vise à recueillir le signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation. Il convient donc de définir ces différentes notions.

Violences

Les violences se caractérisent par 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 (*Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP, Edition 2017*).

Violences physiques

Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Il peut s'agir de coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures aux conséquences multiples : préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.

Violences verbales

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les propos tenus sur le ton de l'humour mais qui blessent ou stigmatisent peuvent aussi être vécus par les agents qui se sentent mis en cause comme des violences verbales. Rentrent notamment dans le cadre des violences verbales : menaces, injures, diffamations, outrages.

Violences sexuelles

Les violences sexuelles se définissent comme étant tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'un individu et sans son consentement. Elles comprennent également les actes visant à un trafic de nature sexuelle ou dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition. Ces violences peuvent être commises dans tout contexte et ne peuvent être atténuées par la relation qu'entretient l'agresseur avec sa victime.

Elles prennent diverses formes : les propos sexistes, les invitations trop insistantes, les attouchements et les caresses de nature sexuels, le harcèlement sexuel, l'exhibitionnisme, le chantage, les menaces, l'utilisation de la force qui peut se manifester par un baiser volé et aller jusqu'au viol. Le viol se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise.

Discrimination

La discrimination est prohibée par **les articles L131-1 du Code Général de la Fonction Publique** et par les articles 225-1 et suivants du code pénal. Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de :

- ↳ leur origine ;
- ↳ leur sexe ;
- ↳ leur situation de famille ;
- ↳ leur grossesse ;
- ↳ leur apparence physique
- ↳ la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- ↳ leur patronyme ;
- ↳ leur lieu de résidence ;
- ↳ leur état de santé, de leur perte d'autonomie ;
- ↳ leur handicap ;
- ↳ leurs caractéristiques génétiques ;
- ↳ leurs mœurs ;
- ↳ leur orientation sexuelle ;
- ↳ leur identité de genre ;
- ↳ leur âge ;

- ↳ leurs opinions politiques ;
- ↳ leurs activités syndicales ;
- ↳ leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- ↳ leur appartenance ou leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Harcèlement

Harcèlement moral

Les articles L133-2 et -3 du Code Général de la Fonction Publique précisent la nature des agissements de harcèlement moral.

Il s'agit d'un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Harcèlement sexuel

Les articles L133-1 et L133-3 du Code Général de la Fonction Publique ainsi que l'article 222-33 du code pénal définissent la notion de harcèlement sexuel.

Trois types de harcèlement sexuel sont à distinguer : celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement, celui qui résulte de la commission d'un seul acte et celui qualifié de harcèlement sexuel environnemental ou « d'ambiance ».

Le premier type de harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle 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.

Le deuxième type de harcèlement est, par assimilation, 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 dernier type de harcèlement peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables. Ce type de harcèlement sexuel a été dérogé par le juge judiciaire.

Agissement sexiste

Les agissements sexistes sont désormais prohibés dans le statut général des fonctionnaires, **aux articles L131-2 à -4 du CGFP**. Ils sont définis comme étant 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.