



Violences sexuelles et sexistes au travail

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.

(Journal Officiel du 15 mars 2020)

Références juridiques :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- [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.](#)

Objet et entrée en vigueur du décret

La mise en place d'un dispositif de signalement de actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique s'inscrit dans le cadre de la grande cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹.

Rappel : la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (voir annexe) avait déjà prévu un dispositif de signalement en ces termes :

« Les employeurs publics sont tenus de définir et de mettre en place un dispositif de signalement (cellule d'écoute ou dispositif équivalent) et de traitement des violences sur le lieu de travail ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les agents victimes. »

Une circulaire n'ayant pas force législative, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a été l'occasion d'intégrer un tel dispositif dans le statut général des fonctionnaires, en créant l'article 6 quater A dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, cet article dispose :

« Art. 6 quater A. – Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, 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

¹ Voir sur ce thème 2 notes du CDG publiées en janvier (note sur les violences sexuelles et sexistes au travail) et mai 2019 (note sur les mesures contenues dans le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique).

les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif de signalement permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif. »

Le décret annoncé par cette loi a été publié au Journal officiel le 15 mars 2020 pour **une entrée en vigueur du dispositif de signalement au plus tard le 1^{er} mai 2020**

L'objet de ce décret est d'indiquer concrètement ce que les employeurs publics doivent mettre en place pour :

- ▶ **1. Recueillir les signalements** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ;
- ▶ **2. Prendre en charge les victimes** de tels actes ;
- ▶ **3. Traiter de tels actes** et notamment protéger les victimes et les témoins.

Tous les employeurs publics des 3 fonctions publiques sont concernés par cette obligation et tous les agents, quel que soit leur statut, doivent pouvoir bénéficier de ce dispositif. Ainsi, toutes les communes, sans exception, quel que soit le nombre d'habitants devront le mettre en œuvre. Le législateur a néanmoins prévu la possibilité de mutualiser le service par voie de convention ou encore d'en confier la mission au Centre de gestion dont c'est une mission obligatoire par application de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée.

En effet, l'article 26-2 de cette loi dispose :

« Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée »

Avant d'aborder la manière dont ce dispositif devra être installé (II), il convient d'entrer dans le cœur du dispositif (I).

I. Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

En réalité, ce dispositif recouvre 3 types de procédures à mettre en place par l'employeur:

- 1 procédure qui prévoit les modalités de recueillement du signalement (article 1^{er} 1^o du décret);
- 1 procédure qui prévoit les modalités de prise en charge de la victime en terme d'accompagnement et de soutien (article 1^{er} 2^o du décret);
- 1 procédure qui prévoit les modalités de traitement des faits/ou actes de violence de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (article 1^{er} 3^o du décret).

A) La procédure de signalement

Le décret du 13 mars 2020 en son article 3 I. et II. dispose :

« I. L'acte instituant les procédures mentionnées à l'article 1^{er} précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

1° Adresse son signalement ;

2° 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 ;

3° Fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

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

1° Pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que les modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données ;

2° 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 signalement mis en œuvre conformément au règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 susvisé. »

De cet article, il résulte les obligations suivantes :

- Il faut un « acte » selon le texte réglementaire qui précise la manière dont le signalement est recueilli et la manière dont la personne, auteur du signal, est informé des suites qui y sont données ;

Selon l'article 4 du décret du 13 mars 2020, cet acte a pour auteur l'autorité territoriale (Maire, Président ou encore, le cas échéant, le Président du Centre de gestion) qui soumet le projet au **préalable** pour **information**, et non pour avis, aux instances **représentatives du personnel** (comité technique et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui peuvent être réunis conjointement à cette fin, puis, après les prochaines élections professionnelles, comité social territorial).

Remarque : Les modalités de ce signalement ne sont donc pas fixées par l'organe délibérant après avis du Comité technique alors même qu'il s'agit d'un sujet relatif, d'une part, à l'organisation et au fonctionnement des services, et, d'autre part, à la sécurité et aux conditions de travail.

- L'autorité territoriale doit décider des modalités permettant
 - D'assurer la **réception du signalement** (c'est-à-dire préciser par quel moyen ce signalement est réceptionné) et par quel moyen et d'en informer **immédiatement** son auteur en lui précisant la manière dont il sera informé des suites qui y sont données;
 - De **recueillir les faits** de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et, lorsqu'elles existent, les **preuves**, quel que soit leur forme ou leur support ;
 - **d'identifier la victime** pour, le cas échéant, échanger directement avec elle.

- L'autorité territoriale doit garantir le strict respect de la **confidentialité** de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées (victimes, témoins, auteur présumé des faits) ainsi que des faits dénoncés. Cette stricte confidentialité s'impose non seulement lors du recueil du signalement mais aussi lors des deux autres procédures décrites ci-dessus (prise en charge de la victime et traitement des faits).
- L'autorité territoriale doit mentionner, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements qui devra être mis en œuvre conformément au Règlement n°2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation des données (RGPD).

B) La procédure de prise en charge de la victime

Le décret du 13 mars 2020 en son article 3 III. dispose :

« Ce même acte précise, s'agissant de la procédure d'orientation mentionnée au 2° de l'article 1^{er}, 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 »

De cet article, il résulte les obligations suivantes :

- L'autorité territoriale doit préciser dans le même acte suscité la manière dont elle prend en charge la victime afin de la soutenir et l'accompagner. Pour ce faire, elle prévoit l'intervention d'acteurs de la prévention (notamment médecine de prévention, psychologue, associations de défense, etc) ;
- L'autorité territoriale doit informer la victime de l'existence de ces acteurs et l'informer des modalités par lesquelles elle y a accès ;

C) La procédure de traitement des faits

Le décret du 13 mars 2020 en son article 3 IV. dispose :

« Il précise, enfin, s'agissant de la procédure d'orientation mentionnée au 3° de l'article 1^{er}, 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 ».

De cet article, il résulte les obligations suivantes :

- L'autorité territoriale doit prévoir un circuit ou un processus de traitement des faits constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, notamment elle doit :
 - Procéder à une enquête interne pour vérifier les faits, leur ampleur ou leur gravité ;
 - Protéger la victime et le témoin, via la mise en œuvre de la **protection fonctionnelle** régie à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Rappel : cette protection fonctionnelle recouvre 3 obligations :

- Une obligation de prévention qui consiste à faire cesser les agissements ou s'assurer que la victime ou le témoin ne subit pas de pression ou d'actes de représailles de la part du présumé auteur des faits (par exemple, mesure interne de changement d'affectation, suspension de la personne présumée auteur des actes dans l'attente de la réunion du conseil de discipline) ;
 - Une obligation d'assistance juridique, qui consiste principalement à apporter à l'agent victime une aide financière dans les procédures juridictionnelles engagées ;
 - Une obligation de réparation.
- Sanctionner l'auteur présumé des faits par l'engagement d'une procédure disciplinaire et/ou par le dépôt d'une plainte pénale, deux procédures qui peuvent être menées parallèlement, étant indépendantes l'une de l'autre.

II. La mise en œuvre du dispositif

Le dispositif doit être mis en place **au plus tard le 1^{er} mai 2020** par toutes les collectivités territoriales, et leurs établissements publics locaux.

En application de l'article 2 du décret du 13 mars 2020 suscité, l'autorité territoriale a la possibilité de mettre en œuvre le dispositif de signalement selon 3 voies :

- soit, elle l'institue elle- même ;
- soit, elle décide de le mutualiser et elle en confie la mise en place et la gestion à une autre collectivité territoriale ou à un autre établissement public par voie de convention ;
- soit, elle décide de confier la mise en place et la gestion au CDG 67 dont c'est une mission obligatoire par application de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée.

Pour mettre en place le dispositif de signalement, l'autorité territoriale (Maire/ Président/ Président du Centre de gestion) doit prendre un « acte » instituant les trois types de procédure décrites ci-dessus. Le décret du 13 mars 2020 parle en son article 7 « d'arrêté ou de décision ».

Les instances représentatives du personnel (CT/ CHSCT et dans le futur proche le CST) en sont uniquement **informées** préalablement.

Le dispositif crée par l'autorité territoriale doit garantir **la stricte confidentialité** des informations communiquées aux agents (victimes, témoins, auteurs des actes), y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

Une fois que l'autorité territoriale a fixé le dispositif, il lui revient d'en assurer une **large publicité et de le rendre accessible par tout moyen auprès de ses agents** afin que ces derniers puissent y avoir recours facilement en cas de besoin (article 5 du décret du 13 mars 2020). Cette publicité et information restent à la charge de toutes les collectivités territoriales et établissements publics même en cas de mutualisation du dispositif (*ibidem*)

A titre d'information, le CDG 67 prépare actuellement les procédures et actes permettant aux collectivités et établissements publics affiliés de mettre en œuvre les dispositifs de signalement, d'ores et déjà ouverts aux victimes, aux témoins et aux auteurs du signalement. Dès que cette préparation sera achevée, une communication va être adressée à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés.

Annexe 1 jointe à la présente note: circulaire ministérielle du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (NOR : CPAF 1805157 C) qui comprend notamment en son annexe un exemple de fiche de signalement.

Annexe 2 : Schéma de mise en place du dispositif de signalement



