



## LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT

Par Lucie Lefebure, avocate au Cabinet Seban & Associés

### ■ Quel est l'objet du dispositif ?

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination et de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes de tels actes ou agissements et de les orienter vers les autorités compétentes. D'autre part, il vise à permettre de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

### ■ Quelles sont les modalités prévues ?

Le décret du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 6 quater A précité précise les modalités de ce dispositif. Il comporte trois procédures : une procédure de recueil des signalements effectués par les agents ; une procédure d'orientation des agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ; une procédure d'orientation des agents 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.

### ■ Quels actes peuvent faire l'objet d'un signalement ?

Ce dispositif vise à permettre aux agents de signaler l'ensemble des actes de violences physiques et verbales, de violences sexistes et sexuelles, des agissements constitutifs d'une situation de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral et des actes de discrimination.

### ■ Tous les agents peuvent-ils bénéficier du dispositif ?

Oui. L'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique

sont concernés par ce dispositif. Il s'applique également aux apprentis et aux stagiaires. Ainsi, l'ensemble du personnel de la fonction publique, quel que soit son statut ou son employeur, doit pouvoir bénéficier de ce dispositif de signalement, que la personne soit victime ou témoin d'un des agissements décrits.

### ■ Quelle est l'autorité compétente pour mettre en place les procédures ?

L'autorité administrative est compétente pour édicter la décision fixant les procédures relatives au dispositif. S'agissant des collectivités, l'autorité territoriale devra donc publier un arrêté. Toutefois, elle doit en informer préalablement le ou les comités sociaux compétents. À cet égard, jusqu'au renouvellement général des instances représentatives des personnels en 2022, les projets d'arrêté ou de décision sont présentés pour information aux comités techniques compétents ainsi qu'aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents. Ils peuvent être réunis conjointement.

Par ailleurs le décret du 13 mars 2020 prévoit une possibilité de mutualisation du dispositif de signalement par voie de convention entre plusieurs collectivités ou établissements publics. En outre, ils peuvent confier la mise en place du dispositif au centre de gestion dans les conditions prévues à l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984.

### ■ L'acte instituant le dispositif comporte-t-il des modalités obligatoires ?

L'acte instituant ces procédures doit préciser les modalités par lesquelles l'agent adresse son signalement, fournit les faits, les informations ou documents pour étayer ses allégations et les éléments

permettant un échange avec le destinataire du signalement. L'acte précise également les mesures incombant à l'autorité compétente s'agissant de la procédure de recueil des signalements, notamment les mesures pour informer l'auteur du signalement de la réception de celui-ci et les modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données.

Concernant la procédure d'orientation des agents vers les services et professionnels, l'autorité administrative doit préciser dans sa décision la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge par ses services des agents victimes mais également les modalités par lesquelles les agents auront accès à ces services et professionnels. S'agissant de la procédure d'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée, l'acte doit indiquer les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente, la nature de ces mesures de protection et les modalités par lesquelles l'autorité s'assure du traitement des faits.

### ■ Les agents doivent-ils être informés de la mise en place d'un tel dispositif ?

L'autorité compétente doit procéder par tout moyen propre à la rendre accessible à une information des agents sur l'existence de ce dispositif de signalement ainsi que sur les procédures et modalités définies afin de permettre leur accès par l'ensemble des agents. Ce devoir d'information incombe à l'employeur même si le dispositif a été mutualisé ou confié à un centre de gestion.

### ■ Comment protéger la confidentialité des signalements ?

Le dispositif de signalement doit permettre de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, vic-

times, témoins ou auteurs des actes ou agissements en cause. Cette confidentialité s'applique également dans l'hypothèse d'une communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

Ainsi, l'acte instituant le dispositif doit préciser les mesures qui incombent à l'autorité compétente 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.

Il mentionne, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre conformément au règlement général sur la protection des données.

### ■ Comment ce dispositif s'articule avec les autres dispositifs de protection ?

Ce dispositif de signalement s'inscrit dans le cadre des obligations incombant aux employeurs de préserver la santé et l'intégrité physique de leurs agents telles que prévues par l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 et l'obligation d'assurer la protection fonctionnelle des agents conformément à l'article 11 de la même loi. Le dispositif du décret du 13 mars 2020 ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte mis à la disposition des agents tels que le dispositif d'alerte issu de la loi n° 2016-1691 ou le dispositif relevant du Label Diversité mais se conjuguent avec eux.

Le nouveau dispositif se distingue de la procédure de signalement émis par les lanceurs d'alertes qui

concernent uniquement le signalement de manière désintéressée de crimes ou de délits, de violations graves et manifestes de lois ou règlement ou d'actes internationaux ou de menaces et préjudices graves pour l'intérêt général. Ce dispositif, qui n'est prévu que pour les collectivités comptant de plus de 10 000 habitants, ne possède donc pas le même champ d'application que celui prévu par le décret du 13 mars 2020. Les agents doivent pouvoir bénéficier ainsi de l'ensemble des mesures mises en place par le législateur.

### ■ À quelle date doit être mis en place le dispositif ?

Le décret du 13 mars 2020 prévoit que les collectivités mettent en place ce dispositif au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2020. Si eu égard au contexte d'urgence sanitaire, la mise en place a pu être retardée, il convient de publier les actes mettant en place ce dispositif dans les meilleurs délais. En effet, si le décret ne prévoit pas de sanction en cas d'absence de mise en place du dispositif dans le délai imparti, en revanche l'absence d'un tel dispositif pourrait avoir des conséquences contentieuses pour l'administration concernée. Ainsi, un agent pourrait se prévaloir d'un manquement aux dispositions du décret du 13 mars 2020 dans le cadre d'un recours indemnitaire fondé sur des agissements constitutifs de harcèlement moral, d'un manquement de l'administration à son obligation de sécurité ou dans le cadre d'une demande de l'octroi du bénéfice de la protection fonctionnelle. ●

### Le décret du 13 mars 2020

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un article 6 quater A relatif à l'obligation pour les administrations de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes. Le décret du 13 mars 2020 précise les modalités de ce dispositif qui devait être mis en place par les administrations au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2020.