

Arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

ANNEXE 1

PROCÉDURE MISE EN PLACE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

L'accord sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations dans les services du ministère chargé du travail et de l'emploi du 9 mai 2017 s'applique aux agents concernés. Cet accord est consultable via le lien suivant :

<https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/diversite/Documents/accord%20discrimination.pdf#search=accord%20lutte%20contre%20les%20discriminations>

I. - Recueil et traitement des signalements

1. Procédure interne

a) Réception du signalement

Les agents mentionnés à l'article 1er du présent arrêté, s'estimant victime ou témoin d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes sur leur lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions peuvent signaler, par tout moyen (téléphone, courriel, courrier, échanges verbaux), ces agissements à tout personnel compétent de leur choix, dont la liste non exhaustive est détaillée ci-après.

- assistant ou assistante social du service social du personnel ;
- conseiller ou conseillère de prévention ;
- médecin de prévention ;
- médiateur ou médiatrice au sein des ministères chargés des affaires sociales ;
- psychologue du travail ;
- représentant ou représentante du personnel ;
- référent ou référente égalité/diversité/handicap ;
- responsable des ressources humaines de proximité ;
- supérieur ou supérieure hiérarchique.

Les personnels compétents orientent, en tant que de besoin, l'agent concerné vers les services compétents en matière de soutien psychologique ou vers les services de médecine de prévention. Une fiche de recueil de signalement destinée à exposer la situation (lieu, date, identification des témoins, fréquence, description des faits, etc.) peut être remplie soit par la victime présumée elle-même soit par les témoins soit par les personnels compétents cités précédemment ayant entendus les victimes présumées ou les témoins. Cette fiche fournit, dans la mesure du possible, toutes les informations ou documents de nature à étayer le signalement, dans le respect de la légalité et du droit des données personnelles. Un modèle de fiche de recueil de signalement est disponible sur les intranet ministériels et directionnels.

Toute personne destinataire de la fiche de signalement est tenue à l'obligation de discrétion professionnelle et doit garantir la stricte confidentialité des informations y figurant.

La fiche de signalement est transmise à la direction d'emploi sans délai. A compter de la transmission de la fiche de signalement, la direction d'emploi accuse réception du signalement dans un délai de trois jours.

Dans le cas où le supérieur hiérarchique (N+1 ou N+2) d'un agent a connaissance de faits relevant d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, il en informe sans délai la direction d'emploi.

b) Prise en charge de la victime

I. Mesures d'urgence.

Lorsque les faits exposés laissent supposer l'existence d'un danger ou d'une menace particulièrement grave à l'encontre de l'agent concerné, l'administration prend, sans délai, toutes mesures appropriées afin de mettre l'agent en sécurité, d'accompagner les collègues de l'agent impactés par l'incident mais également d'intervenir auprès de l'auteur des agissements pour les faire cesser.

II. Mesures d'accompagnement psychologique.

L'administration accompagne l'agent et lui propose de bénéficier du dispositif de soutien psychologique :

- via les services de psychologues du travail ;

- via un service externe de soutien et d'assistance psychologique assurée par Qualisocial. Ce service est accessible 24h/24 et 7j/7. Ce service est gratuit et est opéré dans le respect de l'anonymat et de la confidentialité des échanges. Le service est joignable par téléphone au **0800 94 23 79**.

Il assure :

Un soutien psychologique individuel :

- à la demande de tout agent rencontrant une difficulté d'ordre professionnel ou personnel ;
- à la demande de tout encadrant, ou acteur de prévention, souhaitant signaler une difficulté rencontrée par un agent ;

Un soutien psychologique collectif (mise en place de groupes de parole ou d'une cellule de crise à la demande d'un chef de service).

c) Service d'appui dédié au sein de la direction des ressources humaines des ministères sociaux

La direction des ressources humaines des ministères sociaux met en place un service dédié à l'appui des directions d'emploi saisies d'un signalement, leur permettant de disposer d'un accompagnement pour documenter, analyser et traiter, en lien avec les services concernés, les situations alléguées ou avérées de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ce service dédié saisit, en tant que de besoin, les services en charge des questions juridiques et statutaires, en charge des procédures précontentieuses et contentieuses, de la qualité de vie au travail ou tout autre service dont les compétences seraient requises, afin d'appuyer les directions d'emplois demanderesse.

Ce service assure le pilotage et le suivi du présent dispositif et rend compte périodiquement aux instances idoines des cas de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

d) Procédure mise en œuvre par les services

Lorsque la direction d'emploi est informée du signalement, elle met en place la procédure suivante. Sans préjudice des suites qui seront réservées au signalement, les agents impliqués dans le signalement (auteur du signalement, témoins, personnes mises en cause, etc.) sont assurés d'être protégés. A cet effet la direction d'emploi évalue la situation et prend sans délai les mesures conservatoires qui s'imposent, à même de faire cesser les agissements dénoncés, de rétablir le fonctionnement normal du service et d'assurer la protection de la victime présumée, des témoins et de toute personne concernée, y compris contre les pressions ou les représailles dont ils pourraient faire l'objet. Ces mesures peuvent être prises dans le cadre de l'octroi de la protection fonctionnelle (cf. annexe 2 relative à la protection fonctionnelle).

La direction d'emploi saisit, le cas échéant, le service d'appui dédié au sein de la direction des ressources humaines des ministères sociaux, au moyen de l'adresse fonctionnelle suivante : SIGNALEMENT-RH@sg.social.gouv.fr

Lorsqu'elle est alertée par l'auteur d'un signalement ou par l'un des personnels compétents mentionnés ci-dessus ou par le supérieur hiérarchique d'un agent, sur des faits laissant supposer l'existence d'un cas de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes, la direction d'emploi engage, le cas échéant, une enquête interne, dans un délai de quinze jours, à compter de la date d'accusé réception du signalement.

Les représentants de l'administration, constitués en commission d'enquête, sont choisis prioritairement au sein de cette direction, en veillant à ce qu'ils ou elles n'aient aucun lien direct ou indirect, présent ou passé, avec l'auteur du signalement ou avec les personnes concernées par le signalement (1). En tant que de besoin, le médecin de prévention, l'assistant ou l'assistante de service social, le référent ou la référente diversité/égalité, notamment, font partie de la commission d'enquête.

Si la direction d'emploi n'est pas en mesure de constituer une commission d'enquête dans les conditions précitées, elle peut demander à se voir assister par le service d'appui dédié au sein de la direction des ressources humaines des ministères sociaux.

Lors de la mise en place de la commission d'enquête, l'auteur du signalement est interrogé sur son souhait de voir, ou non, des représentants des organisations syndicales informés du déroulement et des conclusions de l'enquête. S'il/elle répond positivement, les organisations syndicales représentées au comité technique de proximité désignent un représentant ou une représentante. Celui-ci ou celle-ci ne peut cependant être désigné que s'il ou si elle n'a pas de lien direct avec l'auteur du signalement ou les agents concernés par la plainte à l'origine de cette enquête. A mi-enquête, le représentant ou la représentante syndical est convié à une réunion d'étape à l'occasion de laquelle lui sont présentés les premiers éléments recueillis par la commission d'enquête. Le représentant des organisations syndicales peut faire des observations pour la poursuite de l'enquête. Durant toute l'enquête, l'auteur du signalement, ainsi que le ou les agents mis en cause, peuvent se

faire accompagner par un représentant ou une représentante syndical de leur choix. La commission d'enquête recueille auprès des parties les faits et autres éléments permettant d'analyser et de caractériser la situation dans le respect du principe du contradictoire et de l'égalité des moyens. Elle peut entendre toute personne susceptible d'apporter des éclaircissements complémentaires. Les membres de la commission sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle. Conformément aux règles en vigueur, la présumée victime a accès à son dossier administratif personnel, dont elle peut communiquer les pièces aux membres de la commission d'enquête.

La commission établit, dans un délai raisonnable un projet de rapport. Le projet de rapport ainsi que ces observations sont transmis au représentant ou à la représentante des organisations syndicales si les intéressés ont souhaité leur association.

Le rapport définitif qualifie les faits et comporte des propositions sur les suites à donner aux conclusions. Il est transmis à la directrice ou au directeur de la direction d'emploi, aux membres de la commission et au représentant ou à la représentante des organisations syndicales désigné, le cas échéant.

Ce rapport définitif doit être porté à connaissance du service d'appui dédié au sein de la direction des ressources humaines des ministères sociaux.

Les conclusions du rapport définitif sont communiquées par la direction d'emploi à l'auteur du signalement ainsi qu'aux personnes concernées et peuvent être portées à la connaissance des membres des comités en charge des questions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, sous couvert d'anonymat et avec l'accord de l'auteur du signalement et le cas échéant de la victime.

2. Procédure externe ligne d'écoute et d'alerte

Les agents mentionnés à l'article 1er du présent arrêté, s'estimant victime ou témoin d'actes de violence, de discrimination, et harcèlement et d'agissement sexiste peuvent effectuer un signalement auprès de la ligne d'écoute et d'alerte des ministères sociaux, par téléphone, par courriel ou par courrier. Les modalités de saisine de la ligne d'écoute et d'alerte sont rendues disponibles sur les intranets ministériels et directionnels.

La ligne d'écoute et d'alerte a pour missions de recevoir et recenser les signalements des agents, d'analyser les éléments de faits transmis afin d'établir un diagnostic et de caractériser les faits, d'accompagner et de conseiller l'auteur du signalement. Après une phase d'écoute, la ligne d'écoute et d'alerte évalue la situation afin de déterminer si l'auteur du signalement est victime d'un cas de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste. La ligne d'écoute et d'alerte oriente, en tant que de besoin, l'auteur du signalement vers les services compétents en matière de soutien psychologique.

La ligne d'écoute et d'alerte est habilitée à engager des échanges contradictoires avec la direction d'emploi concernée, afin de recueillir des éléments de fait et de droit, ou tout autre élément nécessaire à l'examen de la situation. Le cas échéant, la ligne d'écoute et d'alerte adresse une demande écrite (par voie postale ou courrier électronique) à la directrice ou au directeur de la direction d'emploi afin de recueillir ses observations.

Lorsqu'elle est saisie par la ligne d'écoute et d'alerte, la direction d'emploi répond avec diligence et précision à ses demandes, durant toute la phase d'instruction. La direction d'emploi dispose d'un délai d'un mois pour répondre à compter de la réception de la première demande. Le service d'appui dédié au sein de la direction des ressources humaines des ministères sociaux est informé de ces échanges.

A l'issue de la procédure contradictoire, la ligne d'écoute et d'alerte adresse ses conclusions définitives à la direction d'emploi, à l'auteur du signalement ainsi qu'au service d'appui dédié au sein de la direction des ressources humaines des ministères sociaux.

La ligne d'écoute et d'alerte est habilitée à demander à la direction d'emploi, par ses conclusions définitives, le lancement d'une enquête administrative, si une telle enquête n'a pas encore été diligentée. La ligne d'écoute et d'alerte est habilitée à formuler toutes propositions destinées à protéger les agents concernés, mettre un terme à la situation constatée et/ou améliorer les conditions de travail dans le service concerné.

La direction d'emploi informe la ligne d'écoute et d'alerte des mesures prises afin de traiter la situation, en lien avec les propositions formulées, dès que possible et dans un délai d'un mois, à compter de la réception des conclusions définitives.

II. - Suites données au signalement

La direction d'emploi garantit l'anonymat de l'ensemble de la procédure mise en œuvre. Au vu des conclusions de l'enquête, que celle-ci émane de la commission d'enquête ou de de la ligne d'écoute et d'alerte, la direction d'emploi prend sans délai les mesures appropriées à l'égard de l'auteur du signalement et des agents mis hors de cause.

Dans le cas où des situations de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste avérées résulteraient d'agissements individuels pouvant donner lieu à engager des sanctions, la direction d'emploi initie, auprès de la direction des ressources humaines des ministères sociaux ou met en œuvre, selon le niveau de la sanction, les mesures à caractère disciplinaire à l'égard du ou des auteurs des faits (cf. annexe 3 relative au droit disciplinaire).

La direction d'emploi apprécie, au vu des conclusions de l'enquête, les mesures à prendre pour rétablir l'agent victime dans ses droits, tant en termes de reconstitution de carrière, que d'attribution indemnitaire, de conditions de travail ou d'affectation, en prenant en compte l'intégralité du préjudice moral ou financier subi. Si les faits ont eu des conséquences sur la santé de l'agent, la direction d'emploi l'informe de la procédure de reconnaissance d'accident de travail, de service ou de maladie professionnelle.

La direction d'emploi détermine, au vu des conclusions de l'enquête, si d'autres mesures, telles que des formations, doivent être proposées aux agents du service concerné.

La direction d'emploi assure un suivi anonymisé des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste et en informe périodiquement le service d'appui dédié au sein de la direction des ressources humaines des ministères sociaux. Elle peut notamment utiliser un tableau recensant les situations, la nature et l'objet de la plainte, et les suites données à celles-ci, quelle que soit la procédure de signalement (procédure interne ou externe).

Les dispositifs interne et externe ne se substituent pas aux autres voies de recours, telles que les réclamations auprès du Défenseur des droits ou les voies légales ([article 40 du code de procédure pénale](#), dépôt de plainte, juge civil, etc.). Ils constituent un moyen d'action supplémentaire pour les agents.

(1) La direction d'emploi met en place une commission d'enquête qui est composée de représentants de l'administration en sollicitant quelques agents de la direction, encadrants ou non, choisis pour leur absence de tout lien, professionnel ou personnel, présent ou passé, tant avec l'auteur du signalement qu'avec les autres agents qui s'avéreraient concernés par le signalement, et pour leur capacité à recueillir et appréhender, avec distance et objectivité, les éléments nécessaires à l'enquête.