RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi,
et de l'insertion

Ministère des solidarités et de la santé

Arrêté du…

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 dans les établissements publics à caractère administratif placés sous la tutelle des ministères sociaux

NOR : […]

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Le ministre des solidarités et de la santé,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 6, 6 bis, 6 quater A et 6 septies, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

Vu 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 ;

Arrêtent :

Article 1er

Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes prévu par l'article 6 *quater* A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est institué au sein des établissements publics à caractère administratif placés sous la tutelle des ministères chargés des affaires sociales.

Ce dispositif est accessible aux agents publics titulaires et contractuels, ainsi qu'aux stagiaires bénéficiant d'une convention de stage et aux apprentis affectés dans ces établissements.

Article 2

Le dispositif de signalement a pour objet :

PROJET

- Le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- L'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 ;
- Le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative, la qualification juridique des faits dont la matérialité aura été établie et l'articulation avec les procédures disciplinaires et les suites pénales susceptibles d'être engagées ;
- La mise en place des mesures conservatoires et de protection appropriées, notamment en cas de situation d'urgence.

Il comporte :

- Une ligne d'écoute et d'alerte dénommée « LEA », animée par un organisme indépendant et extérieur aux ministères sociaux, accessible par un numéro vert (0800 007 120), par messagerie électronique (lea@sg.social.gouv.fr) ou par courrier (LEA, 753 rue de la Bayonnière – 38380 St Laurent-du-Pont) ;
- Une procédure interne de prise en charge des signalements effectués par tout agent mentionné à l'article 1er, s'estimant victime ou témoin d'un ou des actes susmentionnés, sur son lieu de travail ou dans l'exercice de ses fonctions ;
- Une procédure interne de traitement des demandes de bénéfice de la protection fonctionnelle instituée par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

PROJET

Article 3

Les établissements élaborent et mettent en œuvre une procédure interne de recueil et de traitement des signalements des actes susmentionnés.

La procédure mise en place par ces établissements peut, localement et en tant que de besoin, prévoir d'intégrer à son champ les agents de droit privé de ces établissements, dans le respect des dispositions leur étant applicables, qu'elles soient prévues par le code du travail ou par les conventions collectives de travail.

Cette procédure permet à tout agent d'effectuer un signalement selon les modalités internes arrêtées au sein de l'établissement ou, à défaut, auprès de l'interlocuteur de son choix. L'agent auteur d'un signalement est orienté, au besoin, vers les personnels compétents en charge d'assurer son accompagnement et son soutien. Les établissements mentionnés à l'article 1er assurent la prise en charge ou le soutien psychologique de tout agent auteur d'un signalement.

La direction de l'établissement informée du signalement en accuse réception, dans un délai maximum de sept jours.

Lorsque les faits exposés laissent supposer l'existence d'un danger ou d'une menace particulièrement graves à l'encontre de l'agent concerné, la direction de l'établissement prend, sans délai, toutes mesures appropriées afin d'assurer la sécurité de l'agent, d'accompagner les membres du collectif de travail impactés mais également d'intervenir auprès de l'auteur ou des éventuels co-auteurs des faits susmentionnés pour les faire cesser.

A compter de la date de réception du signalement, la direction de l'établissement déclenche, le cas échéant et selon les modalités prévues au sein de chaque établissement, une enquête interne. A ce titre, elle peut bénéficier en tant que de besoin de l'appui du service dédié au sein de la direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales.

Au vu des conclusions de l'enquête, ou si elle l'estime nécessaire, la direction de l'établissement prend sans délai les mesures appropriées pour rétablir l'agent victime dans ses droits, tant en termes de déroulement de carrière, de régime indemnitaire, de conditions de travail ou d'affectation et pour assurer, le cas échéant, la protection de la victime. La direction de l'établissement décide de mesures complémentaires le cas échéant à mettre en œuvre dans l'intérêt des autres membres du collectif de travail.

Article 4

Dans le cas où des situations de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes seraient établies, au vu le cas échéant des conclusions de l'enquête interne prévue à l'article 4, des poursuites disciplinaires seront engagées contre le ou les auteurs dans le cadre des dispositions prévues à cet effet par les lois susvisées.

Article 5

Les établissements garantissent, par tout moyen approprié, la stricte confidentialité des informations communiquées dans le cadre du recueil et du traitement du signalement, de sa réception à la clôture du dossier. L'accès à ces informations est restreint aux seules personnes ayant besoin d'en connaître. Les tiers avec lesquels il est nécessaire de communiquer sont informés du caractère impératif du respect des règles de confidentialité.

Article 6

Les établissements assurent l'information de l'ensemble des agents et personnes concernées sur le dispositif et les procédures prévues par le présent arrêté, par tout moyen de communication.

Article 7

Les établissements mettent en place un suivi anonymisé des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste et en informent annuellement le service d'appui dédié au sein de la direction des ressources humaines des ministères sociaux. Ils peuvent notamment utiliser un tableau recensant les situations, la nature et l'objet du signalement, et les suites données à celles-ci.

Un bilan annuel des signalements et de leur traitement est présenté devant les instances de dialogue social mises en place au sein de chaque établissement.

Article 8

La procédure prévue par le présent arrêté garantit le respect des principes en matière de protection des données personnelles.

Article 9

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, tel que mentionné en annexe 1 du présent arrêté, s'applique aux agents concernés.

PROJET

Article 10

Le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales et les directeurs généraux et directeurs des établissements publics concernés sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Fait le…

Le ministre des solidarités et de la santé,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des ressources humaines,
P. Bernard

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des ressources humaines,
P. Bernard

PROJET