



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

*Journée de formation : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail
CNFPT
25 novembre 2019*

*Valérie PLOMB, adjointe à la cheffe du bureau
du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité
DGAFP - Direction générale de l'administration et de la fonction publique*

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

1. Les principales obligations des employeurs publics
2. Les nouvelles mesures introduites par l'accord Egalité du 30 novembre 2018 et par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
3. Les outils d'accompagnement des employeurs publics
4. Un exemple de dispositif de signalement mutualisé mis en place par de petits employeurs publics

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

1. Les principales obligations des employeurs publics
2. Les nouvelles mesures introduites par l'accord Egalité du 30 novembre 2018 et par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
3. Les outils d'accompagnement des employeurs publics
4. Un exemple de dispositif de signalement mutualisé mis en place par de petits employeurs publics

1. Obligations des employeurs, protections des agents publics et sanctions des auteurs

1.1 Les principales obligations des employeurs publics

- L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précise que « **la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages** dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ». Les **agents contractuels** régis par la loi de 1983 bénéficient de ces mêmes garanties.
- **La protection fonctionnelle** dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :
 - ✓ **La prévention et le traitement des situations** : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé.
 - ✓ **L'assistance juridique** : une aide dans les procédures juridictionnelles engagées.
 - ✓ **La réparation** : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

- **La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.**
- **L'article 40 du code de procédure pénale prévoit l'obligation de signalement: tout fonctionnaire « qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »**
- **Les employeurs publics sont incités à étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle (y compris conjugale) détectés sur le lieu de travail (circulaire FP du 22 décembre 2016 ; accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, action 5.2, 30 novembre 2018)**

1.2 Le rappel de droits des fonctionnaires (et agents contractuels)

- **Art 6 bis de la loi n° 83-634** : « **Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.**

Aucun fonctionnaire ne doit subir **d'agissement sexiste**, défini comme 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. [...]

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° **Le fait qu'il a subi ou refusé de subir** des agissements contraires aux principes énoncés aux deux premiers alinéas ;
- 2° **Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique** ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
- 3° **Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires** à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une **sanction disciplinaire** tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

- **Art 6 ter de la loi n° 83-634** : « Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :
 - a) **Soit de harcèlement sexuel**, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;
 - b) **Soit assimilés au harcèlement sexuel**, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.
- **Article 6 quinquies** : Aucun fonctionnaire ne doit subir les **agissements répétés de harcèlement moral** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

1.3 Les sanctions contre les auteurs de violences sexuelles et sexistes : les employeurs se doivent d'être exemplaires

- Le code pénal, qui s'applique à l'ensemble des agents publics, sanctionne les violences sexuelles et sexistes (viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel) de peines variables pouvant aller jusqu'à quinze ans de réclusion criminelle.
- Les faits de discrimination sont également passibles de peines de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.
- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit expressément des sanctions pour les faits de harcèlement sexuel et de discrimination.
- Les actes constitutifs de violences sexuelles ou sexistes doivent être sanctionnés par le biais de la **procédure disciplinaire et/ou par le juge pénal**. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil.
- Les **mesures administratives** qui peuvent être prises par les employeurs publics :
 - ✓ mesure de suspension de l'auteur présumé des faits ;
 - ✓ sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits pouvant aller jusqu'à la révocation

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

1. Les principales obligations des employeurs publics
2. Les nouvelles mesures introduites par l'accord Egalité du 30 novembre 2018 et par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
3. Les outils d'accompagnement des employeurs publics
4. Un exemple de dispositif de signalement mutualisé mis en place par de petits employeurs publics

2. Les nouvelles mesures introduites par l'accord Egalité du 30 novembre 2018 et par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

2.1 Un engagement fort du Président de la République et du Gouvernement

- **Le discours du 25 novembre 2017** : l'égalité entre les femmes et les hommes est une « **grande cause du quinquennat** » ; le Président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre **un plan d'action ambitieux contre les violences sexuelles et sexistes dans tous les domaines de la vie sociale et économique, et notamment dans la fonction publique**
- **Une circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique** : plan de formation des agents publics, en priorité : service RH, managers, acteurs de la prévention, représentants du personnels.
- **La négociation et la signature d'un accord Egalité pour les trois versant de la fonction publique le 30 novembre 2019 (qui reprend et renforce l'accord Egalité de 2013).**

2.2 Les avancées de l'accord Egalité de novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019

L'accord de 2018 compte 5 axes dont l'axe 1 sur la gouvernance et l'axe 5 la **prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**

Les principales mesures

Action 1.1 : **Elaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »** (de maxi 3 ans) au plus tard au 31 décembre 2020. A défaut, l'employeur aura une pénalité allant jusqu'à 1% de la rémunération brute globale des personnels.

Parmi les thématiques obligatoires : **Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.**

=> Art 80 de la loi du 6 août 2019 – art. 6 septies SGF ; DCE plan d'action

⇒ Référentiel de plan d'action -> publication en novembre 2019

Action 1.5 **Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place**

=> circulaire d'ici fin 2019.

5.2 Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

Les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place 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**
- de les orienter vers les autorités compétentes en matière **d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.**
- Il permet de recueillir les **signalements de témoins.**
- Un DCE 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 (en cours)

> *art. 80 LTFP et article 6 quater A de la loi de 83-634*

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

1. Les principales obligations des employeurs publics
2. Les nouvelles mesures introduites par l'accord Egalité du 30 novembre 2018 et par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- 3. Les outils d'accompagnement des employeurs publics**
4. Un exemple de dispositif de signalement mutualisé mis en place par de petits employeurs publics

3. Les outils d'accompagnement des employeurs publics

3.1 Les dispositifs

- **Le Fonds en faveur de l'égalité professionnelles (action 1.7 de l'accord de 2017)**
=> Cofinancement de projet avec un porteur Etat
- . **Les labellisations Egalité professionnelle et Diversité**

3.1 Les documents mis à disposition

- **La Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes**
 - ✓ **Le champ : l'obligation de mise en place de dispositifs de signalement concerne l'ensemble des employeurs publics. Tous les agents publics sont couverts. Les petits employeurs peuvent mettre en place des dispositifs mutualisés. Les petites collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent demander aux centres de gestion de mettre en place le dispositif pour leur compte**
 - ✓ **L'articulation avec les autres procédures, outils et acteurs existants**
 - ✓ **Les garanties offertes : confidentialités, neutralité, impartialité, traitement rapide des saisines.**
 - ✓ **De nombreux exemples** issus des trois versants de la fonction publique

- **La Circulaire relative à la mise en place de référents** Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics => d'ici fin 2019
- **Le Référentiel de plans d'action** relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique => *à paraître fin novembre 2019*
=> *notamment, les modalités de mise en place du dispositif de signalement, les modalités de formation des agents et d'accompagnement des victimes*
- **Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique** (novembre 2018)
- **Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique** (novembre 2019)
- **Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique** avec des retours d'expérience des employeur publique (2017)

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

1. Les principales obligations des employeurs publics
2. Les nouvelles mesures introduites par l'accord Egalité du 30 novembre 2018 et par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
3. Les outils d'accompagnement des employeurs publics
4. **Un exemple de dispositif de signalement mutualisé mis en place par de petits employeurs publics**

4. Un exemple de dispositif de signalement mutualisé mis en place par de petits employeurs publics

Le centre hospitalier Georges Daumézon (500 agents), le centre hospitalier Bel Air (170 agents) et la commune de Corcoué-sur-Logne (35 agents/3000 habitants) ont mis en place un « **Comité Alerte Discrimination** » commun, dont la mutualisation est formalisée par une **convention tripartite**, intégrant les thématiques harcèlement et violences sexistes, fondé sur un système mixte entre « interne » et « externe ». Il comprend **une psychologue du travail extérieure** aux trois structures, coordinatrice du dispositif ; **une personnalité extérieure, référente Diversité à Nantes Métropole** ; un **représentant du personnel** et un suppléant pour le centre hospitalier Georges Daumézon ; un représentant du personnel et un suppléant pour le centre hospitalier Bel Air ; un **administrateur siégeant au Conseil de surveillance** et un suppléant pour le centre hospitalier Georges Daumézon ; un administrateur siégeant au Conseil de surveillance pour le centre hospitalier Bel Air ; un **élu de la mairie** de Corcoué-sur-Logne.

Une ligne téléphonique dédiée permet le renvoi des appels vers un coordonnateur. En cas d'absence le renvoi est effectué vers un autre membre du dispositif. Le comité a également trois **adresses email** distinctes aux noms des établissements toutes renvoyées sur celle du centre hospitalier de Daumézon.

=> Les trois structures sont labellisées Diversité depuis novembre 2019