Juillet Août 2021

SOMMAIRE

Le 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 Mise en place de la mission Référent Signalement au Centre de Gestion de l'Eure : Une obligation pour les collectivités et EPCI depuis le 01 mai 2020

Jurisprudences

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 oblige les employeurs publics à mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Toutes les collectivités et leurs établissements sont concernés par cette obligation depuis le 1 er mai 2020.

Il convient donc de nommer au sein des services des collectivités et EPCI, une personne référente qui doit être connue des agents et ainsi pouvoir recueillir les signalements des agents.

Les centres de gestion Normands ont pu constater la difficulté pour les collectivités et EPCI de leur périmètre de répondre à cette obligation.

Afin de les accompagner, les Centres de gestion normands s'associent pour proposer un service mutualisé répondant aux exigences induites par la réglementation : confidentialité, neutralité et objectivité.

Cette mission est mise en place à compter du 01 septembre 2021, pour les collectivités et EPCI, qui signeront une convention avec le Centre de Gestion de l'Eure.





Juillet Août 2021

Le nouvel article 6 quater A de la loi n ° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que « les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, 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 les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

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

Un décret en Conseil d'Etat 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.

Contrairement au référent déontologue, le dispositif de signalement du Centre de gestion est une mission facultative tant pour les collectivités affiliées que non affiliées dont les conditions de mise en œuvre sont prévues par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Les Centres de gestion normands ont donc créé une mission de mise à disposition d'un référent signalement

Le dispositif s'articule autour de trois procédures :

- 1) Une procédure de **recueil** des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes
- 2) Une procédure d'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
- 3) Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements 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

Le référent signalement est tenu dans l'exercice de ses missions au secret et à la discrétion professionnels.

La convention permet ainsi aux agents des collectivités du ressort du CDG 27 de saisir le(s) référent(s) désigné(s) expressément par le Président du CDG 27.



Juillet Août 2021

CONTENU DE LA MISE A DISPOSITION DU REFERENT SIGNALEMENT

1. Le dépôt du signalement

Afin de respecter les exigences légales et réglementaires, le dépôt ne peut avoir lieu que par l'intermédiaire d'un formulaire écrit dont le contenu est consultable uniquement par le seul référent signalement.

2. Le recueil du signalement

Le référent signalement accuse réception et indique à l'auteur qu'il sera informé des suites données par écrit dans un délai maximal de 2 mois.

En cas de formulaire incomplet, le référent signalement accuse réception mais alerte sur le caractère incomplet du formulaire. Il identifie les champs manquants et invite l'auteur à les compléter le plus rapidement possible.

Un échange avec l'auteur du signalement est toujours possible en cas de besoin.

3. Le traitement du signalement

Le rôle du référent signalement est d'orienter l'auteur du signalement, notamment vers les services et professionnels chargés de son accompagnement et de son soutien (médecin de prévention, psychologue du travail, assistante sociale, défenseur de droits, associations de soutien ...).

Il transmet également le signalement à l'Autorité Territoriale pour qu'elle prenne toutes les mesures nécessaires à la protection du ou des agent(s) concerné(s).

Conformément à l'article 40 du Code de procédure pénale, il transmet le signalement au procureur dès lors qu'il acquiert la connaissance d'un délit.

Afin d'accompagner l'agent et l'employeur, le référent signalement pourra :

- S'enquérir de la situation de l'agent directement auprès de lui ou des services et professionnels concernés, avec son accord
- Proposer une enquête administrative et être tenu informé de ses résultats et des mesures de protection retenues



Juillet Août 2021

L'adhésion à cette convention de mise à disposition est gratuite, <u>mais en cas de saisine d'un agent qui donne</u> lieu à un suivi et une action d'orientation, le Centre de Gestion facturera cette intervention à la collectivité <u>ayant signé la convention.</u>

La saisine se fait obligatoirement par un questionnaire écrit.

À quoi sert ce formulaire?

Il a pour but de recueillir et de formaliser le signalement d'un agent public victime ou témoin d'un acte de violence, harcèlement, discrimination ou d'un agissement sexiste, dans le cadre de son emploi.

Qui peut l'utiliser?

Cette fiche peut être renseignée par tout agent, victime ou témoin de tels actes.

Le signalement est-il anonyme?

Le signalement n'est pas anonyme mais la stricte confidentialité est garantie à l'auteur du signalement, aux témoins, et aux personnes mises en cause.

Qui en est destinataire?

Ce document est destiné au seul « Référent signalement" qui est un professionnel formé aux questions relevant des actes de violence, harcèlement, discrimination ou d'agissements sexistes.

Que se passe-t-il après le signalement?

Le « Référent signalement" va tout d'abord accuser réception du signalement. Après l'analyse de la situation, le « Référent signalement » pourra demander à son auteur des informations complémentaires afin de l'orienter vers les acteurs chargés de son soutien et de son accompagnement. Enfin, il l'orientera vers les autorités chargées de prendre toute mesure de protection.



Juillet Août 2021

Les renseignements qui devront être OBLIGATOIREMENT donnés PAR ECRIT, par l'auteur du signalement sont les suivants :

- Le nom et les coordonnées de sa collectivité ou l'EPCI
- Les nom, prénom, fonction, Email, téléphone de l'auteur du signalement
- Les identité, nom, prénom, fonction du ou des auteurs présumés des actes et/ou agissements
- Les identité, nom prénom, fonction du ou des témoins des actes et/ou agissements
- La description des faits de façon chronologique et objective (des faits précis, datés et non des ressentis)
- Si la situation s'est déjà produite dans le passé, il conviendra de rappeler à quelle période
- Il faudra préciser si le responsable hiérarchique est déjà informé de ces faits et/ou agissements.
- Si oui, il conviendra d'indiquer si des mesures ont déjà été prises et, dans l'affirmative, quelles sont-elles ?
- Existe-t-il un dépôt de plainte et si oui, sur quel motif ?
- En dernier lieu, l'auteur du signalement a-t-il déjà mis en place des actions ?

La fiche saisine est datée et signée par son auteur.

Tous les signalements anonymes ne seront pas traités, et donc non facturés à la collectivité ou à EPCI.

Si des éléments manquent au référent signalement, il demandera à son auteur de préciser ou d'apporter des éléments complémentaires. Si ce dernier ne s'exécute pas, le signalement sera considéré sans suite et ne donnera donc pas lieu à facturation.

Seuls seront facturés à la collectivité ou à l'EPCI, les signalements relevant du dispositif, complet et qui donnent lieu à une suite, notamment à une orientation du référent signalement, que ce soit vers les organismes et /ou vers son employeur.

Il appartient aux collectivités et EPCI ayant signé une convention d'informer leurs agents de ce dispositif.

Pour les agents qui saisiraient le référent signalement du CDG 27 et qui appartiendraient à une collectivité ou EPCI qui n'aurait pas signé une convention avec le CDG 27, l'auteur du signalement sera alors informé qu'il doit demander à son employeur les coordonnées du référent signalement de sa collectivité.



Juillet Août 2021

<u>Jurisprudence</u>

CAA Nantes 18 mai 2021 Req N° 20NT02101 : les faits de violences verbales et physiques peuvent être à l'origine d'une révocation.

Affectée au sein d'une école maternelle dans la commune de Dammarie, une agente territoriale spécialisée des écoles maternelles a été révoquée lors d'un conseil de discipline, de l'emploi qu'elle occupait.

Il est reproché à l'intéressée d'être coutumière de propos agressifs parfois même insultants à l'égard de sa directrice et même des enfants dont elle avait la charge.

L'agente a saisi le TA d'Orléans pour en demander l'annulation. Sa demande ayant été rejetée, elle engage une procédure devant la CAA de Nantes.

Malgré les témoignages concordants de cinq Atsem et des trois enseignantes de l'école, la requérante nie formellement avoir fait preuve de violences verbales et physiques à l'égard des enfants. Pourtant, d'après les témoins, il lui arrivait d'enfermer les enfants dans le noir, de les agripper par le col, d'infliger des fessées ou des coups de pieds, d'avoir traîné un enfant par les pieds sur toute la longueur du couloir pour l'amener au dortoir, et même de s'enfermer dans les sanitaires des adultes avec un enfant.

Pour la cour, ces faits constituent de graves manquements dans l'exécution des mission d'Atsem et des violations des obligations de réserve et de conscience professionnelle.

Les juges ont ainsi confirmé le jugement de première instance et jugent que sa révocation n'est pas de nature disproportionnée.

CAA de Marseille 28 janvier 2021 Req N° 19MA04750 : « l'humour n'est plus une bonne excuse » mais des propos injurieux et inadaptés peuvent valoir un an d'exclusion de fonction.

Un adjoint technique territorial s'est vu exclu de ses fonctions pour une durée d'un an après avoir tenu les propos grossiers, déplacés ainsi que des insultes teintées de racisme et d'homophobie à l'encontre de ses collègues.

Son recours auprès du Tribunal Administratif ayant été rejeté, il effectue une procédure devant la CAA de Marseille.

Le requérant affirme que ses propos étaient tenus sur le ton de l'humour et que son attitude était justifiée par l'inertie des tâches qui lui ont été confiées correspondant davantage aux qualités professionnelles qu'il estime avoir.

Or, ni son employeur ni le juge ne partagent son humour.

Dans ces conditions, la cour juge que les faits reprochés portaient atteinte à la dignité des personnes visées et à l'image du service justifiant donc une exclusion disciplinaire d'un an. De plus, l'agent avait déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire du premier groupe pour des faits similaires.

