



Secrétariat général
Service des ressources humaines
Sous-direction du développement professionnel et
des relations sociales
BASS
78, rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP
0149554955

Note de service
SG/SRH/SDDPRS/2020-27
16/01/2020

Date de mise en application : 15/01/2020

Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :

SG/SRH/2018-291 du 17/04/2018 : Mise en place et modalités de fonctionnement de la cellule de signalement des discriminations du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 1

Objet : Fonctionnement de la cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Destinataires d'exécution

DRAAF
 DAAF
 SECRETARIATS GENERAUX DES DRAAF/DAAF
 CHEFS DES SERVICES REGIONAUX ET SERVICES DE LA FORMATION ET DU
 DEVELOPPEMENT
 DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE
 Administration centrale

Résumé : Une cellule de signalement des discriminations du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, destinée à recueillir des signalements individuels de discriminations qui entrent dans le cadre défini par la loi, a été mise en place par la note de service SG/SRH/2018-291 du 16 avril 2018, pour une phase expérimentale, d'un an.

Il a été décidé de faire évoluer cette cellule pour élargir son champ d'intervention aux violences

sexistes et sexuelles et au harcèlement, ainsi que d'externaliser en partie son fonctionnement pour le recueil, l'écoute et l'analyse des signalements.

Textes de référence : Règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données

Code pénal, notamment l'article 225-1

Code du travail, notamment l'article L1132-1

Code de procédure pénale, notamment l'article 40

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sur les droits et devoirs des fonctionnaires, notamment les articles 6, 6 bis, 6 ter et quinquies

Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article 80

Circulaire ministérielle du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes – Guide DGAFP (édition 2019)

Le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination sont un enjeu fort et d'actualité pour la fonction publique. Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) s'inscrit pleinement dans cette politique en poursuivant une démarche de double labellisation égalité-diversité.

A cet effet, différentes mesures, dont la mise à disposition d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements individuels de discriminations, qui entre dans le cadre défini par la loi, ont été décidées par le ministère dès 2018. Une cellule de signalement des discriminations a été instituée par la note de service SG/SRH/2018-291 du 16 avril 2018, pour une phase expérimentale d'un an.

Un bilan du fonctionnement de cette cellule a été présenté lors du comité technique ministériel du 25 avril 2019 et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du 18 juin 2019.

De nouvelles obligations s'imposent dorénavant aux employeurs publics, compte tenu de la mise en œuvre de l'axe 5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle de 2018 et des dispositions de l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 créé par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Les administrations et établissements publics doivent mettre 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 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.

La cellule a ainsi élargi son champ d'intervention en plus des discriminations, aux violences sexistes et sexuelles et au harcèlement, y compris, le cas échéant, d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail (violences conjugales notamment).

Par ailleurs, au terme de la période expérimentale, il a été décidé d'externaliser en partie le fonctionnement de la cellule pour le recueil, l'écoute et l'analyse des signalements. Cette externalisation permet tout à la fois, de gagner en neutralité, de tendre vers une expertise spécialisée et d'avoir à disposition une écoute professionnelle.

De façon plus générale, le renforcement de la cellule doit contribuer à améliorer l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines et à éviter que certaines pratiques soient génératrices de discriminations, de violences sexistes et sexuelles ou de harcèlement. Les structures responsables sont ainsi incitées à prendre des mesures correctives.

Il s'agit d'un signal fort donné à tous les personnels : l'égalité de traitement femmes-hommes, la lutte contre les discriminations, contre les violences sexistes et sexuelles et contre le harcèlement s'inscrivent au cœur des pratiques RH et managériales.

Les agents conservent la possibilité de saisir l'instance ou les relais qui leur apparaissent les plus appropriés : hiérarchie, IGAPS, assistants de service social, médecin de prévention, conseillers et assistants de prévention, inspecteurs de santé et sécurité au travail, représentants du personnel, défenseur des droits, juridiction compétente ou encore cellule de signalement.

1/ PERIMETRE DE LA CELLULE :

1-1 / CHAMP DE COMPETENCE :

Le champ de compétence de la cellule intègre désormais le signalement des discriminations, violences sexistes ou sexuelles et de harcèlement tels que définis en annexe à la présente note de service.

1-2/AGENTS CONCERNES :

Cette cellule est accessible à

- tout agent en activité (titulaire, contractuel, agent contractuel sur budget d'établissement) exerçant ses fonctions dans les structures relevant du ministère chargé de l'agriculture (administration centrale, directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt en métropole et en outre-mer, établissements de l'enseignement agricole technique), ainsi que tout fonctionnaire stagiaire ou apprenti affecté dans ces structures, s'estimant personnellement victime ou témoin d'une pratique entrant dans le champ de compétence de la cellule ;
- tout agent ayant quitté une structure du ministère chargé de l'agriculture suite à retraite ou démission depuis moins de 6 mois ;
- tout candidat à un recrutement porté par le ministère chargé de l'agriculture dont la procédure a pris fin depuis moins de 3 mois ;
- au sein des directions départementales interministérielles, tout agent dont le MAA est le ministère de rattachement. En revanche, les directeurs ainsi que leurs adjoint(e)s relevant du ministère de l'Intérieur, ont recours au dispositif mis en place par celui-ci.

En outre, dans le cadre du renouvellement du marché public relatif au fonctionnement de la cellule (notification prévisionnelle au 30 juin 2020), il est envisagé d'intégrer via une convention de groupement, les établissements d'enseignement supérieur (pour les personnels relevant du MAA) et les opérateurs du MAA qui en feraient la demande.

2/ SAISINE ET MODE DE FONCTIONNEMENT DE LA CELLULE :

La cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes du ministère de l'agriculture et de l'alimentation est en partie externalisée auprès de professionnels depuis le 9 septembre 2019.

2-1 SAISINE :

La saisine de la cellule émane directement de l'agent qui s'estime personnellement victime d'une pratique entrant dans le champ de compétence de la cellule.

Le signalement peut aussi émaner d'un témoin, qui peut être un collègue, un représentant local d'une organisation syndicale ou un acteur des réseaux de soutien et de prévention (inspecteur santé sécurité au travail, conseiller de prévention, assistant de prévention) ayant eu connaissance de faits susceptibles d'entrer dans le champ de compétence de la cellule.

Les coordonnées pour s'adresser à la cellule sont :

-par mail : signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr.

L'agent est rappelé dans les 24h ouvrées aux coordonnées de son choix, à préciser dans le courriel.

-par téléphone au 01 49 55 82 41

Ce service est accessible 24h/24, 7 jours sur 7.

-par courrier (modèle disponible sur l'intranet du ministère) :

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

SG/SRH/SDDPRS/Bureau de l'action sanitaire et sociale

**Cellule de signalement des actes de violence, de discrimination,
de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**

78 rue de Varenne

75349 PARIS 07 SP

L'auteur du signalement fournit les faits, informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments. Il indique les coordonnées où il peut être joint dans les meilleurs délais. Lorsque l'auteur du signalement est un témoin, celui-ci ne communique aucun document confidentiel ou nécessitant l'accord préalable de la victime présumée.

2-2 MODE DE FONCTIONNEMENT :

Le nouveau mode de fonctionnement de la cellule inclut le recours à deux prestataires.

Le premier prestataire, prestataire d'écoute, est l'institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR). Il est en charge de l'écoute, de l'orientation et du traitement des signalements de discrimination, violence sexiste et sexuelle et harcèlement.

Un accueil est assuré 24/24, 7 jours sur 7 par des professionnels de l'écoute en capacité d'évaluer le besoin d'accompagnement psychologique de l'appelant et de l'orienter, le cas échéant, vers un accompagnement adapté à sa demande : l'assistant du service social, le médecin de prévention notamment.

En cas de possible fait de discrimination, de violence sexiste et sexuelle ou de harcèlement, l'IAPR communique à l'appelant les coordonnées de la plateforme de prise en charge relevant du second prestataire du ministère, prestataire de conseil juridique, ALLODISCRIM.

L'inscription sur la plateforme du prestataire de conseil se fait au moyen d'un code communiqué lors de l'échange avec l'appelant. Elle permet d'être rappelé par un avocat aux dates et heures souhaitées (si nécessaire sous 12 heures ouvrées).

Dans le cas des signalements effectués par un témoin, c'est à la victime présumée de s'inscrire sur la plateforme, et non au témoin, afin que des échanges directs puissent se mettre en place rapidement avec le professionnel en conseil juridique.

Composée d'avocats spécialistes du droit du travail, pénal et de la fonction publique, le prestataire de conseil :

- rappelle l'agent,
- procède à une analyse juridique de la situation et caractérise, le cas échéant, la qualification de discrimination, de violence sexiste et sexuelle ou de harcèlement,
- rappelle à l'agent, le cas échéant, qu'il peut aussi bénéficier d'un accompagnement psychologique,
- donne à l'agent des orientations afin qu'il puisse les mettre en œuvre à son initiative. Ce mode opératoire est appelé **remédiation**. Il produit ses effets lorsque l'agent réussit, par sa démarche personnelle, au moyen de l'argumentaire construit avec le prestataire de conseil, à résoudre la difficulté rencontrée, en demandant un échange avec son responsable hiérarchique par exemple. Le dossier est alors clos.

Dans les cas où la remédiation ne suffit pas ou n'est pas possible, et sous réserve de l'accord préalable et écrit de la victime présumée, le signalement fait alors l'objet d'un **traitement approfondi** par le prestataire de conseil, qui prend contact avec l'autorité d'emploi pour un échange contradictoire.

Le prestataire de conseil peut en effet saisir le directeur de la structure concernée (directeur d'administration centrale, service déconcentré ou EPLEFPA) pour l'informer du signalement et solliciter des éléments explicatifs utiles en réponse à la situation dénoncée.

Toute structure saisie par le prestataire du MAA met à sa disposition, dans les meilleurs délais, tous les éléments de nature à faciliter l'instruction du signalement.

Sur la base des éléments de fait ou de droit fournis par la victime présumée, par les services et, le cas échéant, par des témoins, le prestataire de conseil peut, au terme de son analyse, être amené à considérer

l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, ou d'un harcèlement. Une préconisation est rédigée par le prestataire. Elle est envoyée au comité d'expertise pluridisciplinaire du ministère, présidé par le Secrétaire général adjoint, qui définit les suites à y réserver.

Ce **comité d'expertise pluridisciplinaire**, dont le secrétariat est assuré par le Bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS), a pour fonctions d'examiner les préconisations rendues pour les dossiers ayant fait l'objet d'un traitement approfondi ainsi que les propositions d'ordre plus général qui lui sont soumises relatives à l'amélioration des normes ou des pratiques, révélées à l'occasion du traitement et de l'analyse de signalements. Il rend un avis sur les suites à donner relevant de l'autorité d'emploi et en suit l'exécution.

Ces suites peuvent consister, par exemple, en mesures d'accompagnement, enquêtes complémentaires, mesures correctives ou de prévention, procédures disciplinaires, octroi d'une protection juridique fonctionnelle, signalement au procureur de la République.

L'avis est transmis à l'autorité d'emploi à qui il revient de mettre en œuvre les mesures correctives adaptées pour permettre le traitement de la situation caractérisée ou transmettre ses observations au comité.

L'autorité d'emploi informe le comité des suites données, dans un délai de 2 mois, à compter de l'avis de ce dernier. La réponse présente les mesures prises pour faire cesser la situation caractérisée et précise celles mises en place pour empêcher son renouvellement. Une copie de cet envoi est transmise à l'IGAPS qui suit la structure concernée et qui peut en vérifier la mise en œuvre.

Dans le cas où une personne est mise en cause, celle-ci est informée par le BASS du signalement à son encontre. En tant que de besoin, des mesures conservatoires peuvent être mises en place pour l'instruction du signalement ou la protection du signalant.

La victime présumée est informée, par écrit par le BASS, de la suite donnée au signalement après avis du comité d'expertise.

Spécificités des signalements effectués dans le cas des violences sexuelles et sexistes :

En cas de présomption de violences sexistes et sexuelles, le prestataire de conseil ne passe pas par la procédure de remédiation. Il réalise un traitement approfondi du signalement dès réception de l'autorisation expresse et écrite de la victime présumée.

Une analyse circonstanciée assortie des qualifications juridiques et préconisations est transmise, pouvant déclencher une saisine du comité d'expertise ou une procédure disciplinaire à l'encontre de la personne mise en cause ou des mesures de prévention et de protection de la personne se présentant comme victime (protection fonctionnelle ou recours à l'article 40 du code de procédure pénale) ou un signalement au parquet. Ces mesures ne sont pas exclusives les unes des autres.

Le prestataire de conseil informe également la victime présumée des démarches qu'elle peut entreprendre personnellement (démarches auprès des autorités de poursuite pour les faits à caractère criminel ou délictueux, aide à la formulation de certaines demandes vis-à-vis de son employeur, orientation vers un accompagnement psychologique).

Un bilan annuel de l'activité de la cellule est présenté en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et en comité technique ministériel. Il alimente le bilan de l'évaluation de la politique conduite par le MAA en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations.

3/ DEONTOLOGIE, CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES :

Le service d'écoute et de conseil est assuré par téléphone. Il est rappelé que la prise en charge par la plate-forme du prestataire de conseil n'est possible qu'avec l'accord de la personne concernée et levée de son anonymat auprès du service d'écoute et de conseil.

Le dispositif assuré par des professionnels extérieurs au MAA, soumis par leurs obligations déontologiques et légales au secret professionnel, garantit la confidentialité de la démarche ainsi que la neutralité, l'indépendance et l'impartialité de traitement.

Ce dispositif est strictement encadré et conforme au règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD).

CONCLUSION

Une large diffusion de la présente note de service auprès des personnels est demandée. En outre, une campagne de communication nationale a été conduite par la DICOM au sujet des nouvelles modalités de fonctionnement de la cellule et la rubrique Intranet a fait l'objet d'une mise à jour.

<http://intranet.national.agri/Cellule-discrimination>.

Vous voudrez bien tenir mes services informés des éventuelles difficultés rencontrées dans l'application de la présente note de service.

La secrétaire générale

Sophie Delaporte

ANNEXE

Définitions de concepts : discrimination, violences sexuelles et sexistes, harcèlement

Une discrimination est définie comme une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi. La notion de traitement renvoie non à des opinions exprimées mais à des pratiques, des faits, pouvant porter préjudice à celui qui les subit.

25 critères de discrimination sont actuellement reconnus par la loi. Il existe 4 listes principales en droit français :

- celle présente dans la loi du 27 mai 2008, considérée comme le texte de référence,
- celle figurant à l'article 225-1 du code pénal,
- celle figurant à l'article L. 1132-1 du code du travail
- celle figurant dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pour ce qui relève de la fonction publique.

1. origine
2. sexe
3. situation de famille,
4. grossesse,
5. apparence physique,
6. particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de la personne s'estimant discriminée,
7. patronyme,
8. lieu de résidence,
9. état de santé,
10. perte d'autonomie,
11. handicap,
12. caractéristiques génétiques,
13. mœurs,
14. orientation sexuelle,
15. identité de genre,
16. âge,
17. opinions politiques,
18. activités syndicales,
19. capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
20. appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie,
21. appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une nation,
22. appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une prétendue race,
23. religion déterminée,
24. domiciliation bancaire,
25. opinions philosophiques.

Une discrimination peut résulter soit de comportements individuels, soit de procédures mises en place dans les services ou des modalités de leur mise en œuvre.

Dans le cas de discriminations exercées dans un domaine spécifié par l'article 225-2 du code pénal, par exemple refus d'embauche, sanction disciplinaire, licenciement, leur auteur est passible de sanctions pénales.

Certaines différences de traitement ne constituent pas une discrimination et sont prévues par la loi. Il est possible de citer le refus d'embauche fondé sur l'inaptitude médicale à un poste, les critères objectifs de sélection dans le cas d'un avancement de grade ou d'une mutation, les critères statutaires de la fonction publique.

Une discrimination directe se produit lorsque, en raison d'un critère prohibé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Une discrimination directe se définit par les trois conditions cumulatives suivantes :

- une rupture d'égalité dans une situation comparable
- reposant sur un ou plusieurs critères prohibés (voir ci-dessus)
- et s'exerçant dans l'un des champs suivants : fourniture d'un bien ou d'un service, vie professionnelle, santé et éducation, protection sociale, avantages sociaux.

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique, ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination indirecte s'intéresse aux effets et risques d'une mesure. Il peut y avoir discrimination indirecte alors même que l'auteur n'avait pas l'intention de discriminer.

Les violences sexistes et sexuelles recouvrent un très large champ de situations subies : ce sont des attitudes, propos et comportements parfois encore considérés comme ordinaires et adoptés de façon consciente ou inconsciente par leurs auteurs.

Les agissements sexistes sont définis par le code de la fonction publique et par le code du travail comme l'ensemble des agissements liés 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.

Le harcèlement consiste dans le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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. Les agents responsables de harcèlement moral sont passibles de sanctions.

Le harcèlement sexuel consiste en des propos ou comportements à connotation sexuelle imposés et répétés, ou bien en pression grave dans le but, réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle. Les uns et les autres sont passibles de sanctions administratives. Les violences sexuelles et sexistes (VSS) sont pénalement répréhensibles au titre d'injure, discrimination, agression, harcèlement, etc.