MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

Le ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

78, rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP

Note de service

SG/SRH/SDDPRS/2022-613

09/08/2022

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge la note de service SG/SRH/SDDPRS/2020-27 du 16/01/2020 - 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
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 2

Objet : Fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

Destinataires d'exécution

Mesdames et Messieurs les directeurs d'administration centrale
Mesdames et Messieurs les directeurs des DRAAF - DAAF
Mesdames et Messieurs les directeurs des Etablissements d'enseignement technique agricole
Mesdames et Messieurs les directeurs des Etablissements d'enseignement supérieur agricole
Mesdames et Messieurs les directeurs des secrétariats généraux communs départementaux
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux de FranceAgriMer – ASP – INAO – ODEADOM - IFCE – IGN – ONF – INRAE – CNPF
Monsieur le Vice-président du CGAAER
Mme la coordonnatrice du réseau des IGAPS
Mesdames et Messieurs les représentants des organisations syndicales

Résumé : La présente note a pour objet de rappeler les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et de préciser les relais à disposition des agents du MASA pour signaler des faits de harcèlement, de violences sexuelles ou sexistes et de discrimination dont ils estiment être victimes au sein de leur communauté de travail. Elle précise notamment les modalités de fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes tel que précisé par l'arrêté ministériel du 28 avril 2022 relatif au disposition de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au MASA.

Textes de référence :

- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.
- 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

- Arrêté ministériel du 28 avril 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
- Instruction technique SG/SM/2020-183 du 5 mars 2020 relative à la « Mise en œuvre du plan de maîtrise du risque « incident lors des contrôles » par les coordinateurs des contrôles au sein des DDT(M) et DAAF et par les corps de contrôle exerçant en DDT(M), DAAF, DRAAF, DD(CS)PP ou dans des établissements sous tutelle du ministère de l'agriculture et de l'alimentation : ASP, FranceAgriMer, MSA, ODEADOM.

Objet : Fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

La mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes est obligatoire pour l'ensemble des administrations, collectivités et établissements publics conformément aux dispositions du 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.

Par ailleurs, la recherche du renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination ont conduit le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) à solliciter puis à obtenir en octobre 2020 la double labellisation AFNOR au titre de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Dans ce contexte, un dispositif de signalement des discriminations a été mis en place à titre expérimental dès 2018 au ministère en charge de l'agriculture. En septembre 2019, la démarche a été confirmée et étendue aux signalements de harcèlements et aux violences sexuelles et sexistes. Son fonctionnement a été partiellement externalisé (écoute, orientation et remédiation) auprès d'un organisme spécialisé. Enfin, le dispositif a été pérennisé en janvier 2020 (NS SG/SRH/2020-27 du 16 janvier 2020).

La présente note de service a pour objet de rappeler les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et de préciser les relais à disposition des agents du MASA pour signaler des faits de harcèlement, de violences sexuelles ou sexistes et de discriminations dont ils estiment être victimes au sein de leurs communautés de travail.

Cette note détaille notamment le mode de fonctionnement du dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes tel que fixé par l'arrêté ministériel du 28 avril 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire. Ce dispositif garantit l'anonymat de l'agent signalant ainsi que la confidentialité des échanges. Il fait l'objet d'un suivi particulier au moyen de tableaux mensuels et d'un bilan annuel.

Les actions de prévention des incidents lors des contrôles des politiques mises en œuvre par le ministère et les mesures permettant de limiter les impacts de ces incidents en cas de survenance sont, quant à elles, détaillées par l'instruction technique du 5 mars 2020 SG/SM/2020-183[1].

I°/ Les obligations du MASA en tant qu'employeur

A- Les règles applicables

Les **règles applicables dans la fonction publique, en matière d'hygiène et de sécurité** du travail sont celles définies dans la 4ème partie du code du travail et par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

L'article L.4121-1 du code du travail définit **l'obligation générale de sécurité** qui incombe à l'employeur et précise qu'il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé et la sécurité des salariés.

[1] Instruction technique du 5 mars 2020 SG/SM/2020-183 « Mise en œuvre du plan de maîtrise du risque « incident lors des contrôles » par les coordinateurs des contrôles au sein des DDT(M) et DAAF et par les corps de contrôle exerçant en DDT(M), DAAF, DRAAF, DD(CS)PP ou dans des établissements sous tutelle du ministère de l'agriculture et de l'alimentation : ASP, FranceAgriMer, MSA, ODEADOM.

« *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :*
1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
2° Des actions d'information et de formation ;
3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Conformément aux dispositions de l'article 2-1 du décret n°82-453 précité, « *Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.* »

Des **conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique** sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail (L136-1 du code général de la fonction publique).

Le non-respect de ces obligations engage la responsabilité civile (réparation du dommage subi) et pénale[2] (répression de la faute commise) de l'employeur.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un instrument clé d'évaluation de cette responsabilité. Il doit faire l'objet d'une transcription et d'une mise à jour régulière selon la périodicité la plus adaptée de manière à prévenir tout accident du travail ou maladie professionnelle.

A ce titre, les risques psychosociaux entrent dans le champ des risques professionnels pris en compte (harcèlements, violences sexistes et sexuelles notamment). Le DUERP comprend toute mesure de prévention associée. L'évaluation de la qualité de ce document et des mesures de prévention prises en cas de d'accident du travail ou de maladie professionnelle permet de caractériser les responsabilités des différents acteurs et de vérifier l'application des principes généraux de prévention.

Cette exigence de protection vaut pour les agents mais également pour les apprentis et les personnes accueillies en stage pour une période de formation dans l'administration.

B- **Prévenir via la formation**

Au titre de la démarche de double labellisation « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » ainsi que de l'accord relatif à l'égalité professionnelle de 2018 précité, le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire s'est doté pour la période 2020-2023[3], d'un plan de formation qui prévoit, notamment, le déploiement de formations à la diversité et à la lutte contre les discriminations et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce plan comprend ainsi des formations relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, conformément aux exigences énoncées dans la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

---

[2] 4ème paragraphe de l'article L121-3 du code pénal : « *les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer*. »

[3] Le marché actuel porté par les ministères sociaux ne sera pas reconduit en 2023, il sera remplacé par une nouvelle offre de formation via un nouveau marché interministériel ouvert aux ministères et établissements publics.

Des actions de prévention sont également conduites via la formation des encadrants – prévue dans le cadre du plan managérial - à la détection et au traitement des signaux faibles relatifs à des faits de violence sexuelle et sexiste.

C- Faire cesser les faits et prendre les mesures appropriées

Dès lors que l'administration est informée de l'existence de faits susceptibles de constituer un acte de violence, une discrimination, un harcèlement moral ou sexuel ou un agissement sexiste, elle doit prendre les mesures de prévention et de protection adaptées pour la personne se présentant comme victime.

En matière disciplinaire, il est rappelé que toute autorité d'emploi[4] peut initier le lancement d'une **procédure disciplinaire** suite à l'établissement des faits.

L'autorité déconcentrée[5] peut prononcer des sanctions de 1er groupe (avertissement, blâme, exclusion temporaire de trois jours)[6].

S'agissant des sanctions relevant des autres groupes, l'autorité déconcentrée peut également faire un rapport à l'autorité centrale de nomination[7] pour demander les sanctions des autres groupes.

Enfin, pour protéger la victime présumée[8], l'autorité centrale de nomination dûment saisie par l'autorité d'emploi peut décider de prendre **une mesure conservatoire de suspension de l'auteur présumé des faits[9]**.

Cette suspension, qui n'est pas une sanction, peut durer jusqu'à 4 mois et est renouvelable en cas de poursuites pénales ou lorsque les faits et le contexte le justifient. Mesure de police administrative non répressive mais préventive, elle permet d'éviter les risques de troubles ou leur réitération. **Elle s'articule avec l'engagement d'une procédure disciplinaire.**

Il est rappelé que les procédures disciplinaires et pénales sont conduites indépendamment l'une de l'autre : l'administration peut engager la procédure disciplinaire et se prononcer à cet égard indépendamment de la procédure pénale éventuellement en cours ou des résultats de celle-ci. Il en est de même en cas de non- lieu ou de classement sans suite d'une plainte.

---

[4] Par autorité d'emploi, il faut tout responsable ayant autorité hiérarchique sur l'agent concerné.

[5] L'autorité déconcentré définit la personne habilitée à prononcer les sanctions, soit en principe le directeur du service concerné.

[6] Pour ce qui concerne les établissements publics d'enseignement agricole, les sanctions du 1er groupe ne sont pas déconcentrées.
- Pour ce qui concerne les DDI, seuls le blâme et l'avertissement sont déconcentrés dans le groupe 1.
- Pour ce qui concerne les directions régionales, toutes les sanctions du groupe 1 (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions de 3 jours) sont déconcentrées.

[7] L'autorité centrale de nomination correspond au service des ressources humaines du secrétariat général.

[8] Le vocable de « victime présumée » désigne tout agent qui saisit la cellule aux fins de signalement d'un agissement entrant dans le champ de compétences de celle-ci. Il n'emporte pas qualification juridique de la situation de l'agent signalant.

[9] Le vocable « auteur présumé des faits » désigne tout agent considéré par la victime présumée comme ayant commis les agissements faisant l'objet du signalement. Il n'emporte pas qualification juridique de la culpabilité de l'agent ainsi désigné.

A titre d'exemple, si le juge pénal a statué et relaxé une personne mise en cause pour harcèlement sexuel, l'employeur peut tout de même la sanctionner au plan disciplinaire. En effet, la relaxe ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe aucune preuve, mais que celles-ci se révèlent insuffisantes pour caractériser le délit de harcèlement sexuel au regard du droit pénal.

En tout état de cause, il est rappelé que tout agent public est soumis à **l'obligation de signalement des crimes et délits auprès du procureur de la République** régie par les dispositions du second paragraphe de l'article 40 du code de procédure pénale :
« *Toute autorité constituée, tout officier public ou 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*. ». L'agent public concerné doit avoir acquis la connaissance d'un crime ou d'un délit dans l'exercice de ses fonctions.

Enfin, dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste, décrit au point C ci-dessous, l'autorité d'emploi peut effectuer auprès du prestataire un signalement pour avis et conseil sur la conduite à tenir quand il a été témoin d'une situation dont il estime qu'elle pourrait relever d'un des actes objet de la présente note de service.

Toutefois, le traitement du signalement par le prestataire ne peut s'effectuer, au-delà d'une phase initiale de saisine, qu'avec l'accord formel et écrit de la victime présumée.

II°/ Les recours possibles pour l'agent

A- Les relais à disposition pour signaler les faits

Le dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents. Il existe une complémentarité des acteurs mobilisables que sont :

•au sein de l'administration : le responsable hiérarchique, le collectif de travail (collègues), le service RH de proximité, les représentants du personnel, les acteurs de la prévention (le médecin du travail, l'assistant social, l'assistant ou conseiller de prévention, le CHSCT/les membres de la formation spécialisée, l'inspecteur santé et sécurité au travail), le Réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), le Service des ressources humaines (SRH) dont le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS).

• en dehors de l'administration : le prestataire spécialisé gestionnaire du dispositif de collecte, d'écoute, de traitement et de suivi des signalements, cité ci-dessous au point C, le médecin traitant de l'agent, le Défenseur des droits, les associations de défense des victimes, le procureur de la République ou les services de police.

Il convient de noter que les différents acteurs et échelons correspondants intègrent une logique de subsidiarité : dès lors qu'un traitement est mis en œuvre au niveau local avec succès, il n'y a pas de saisine des échelons supérieurs et notamment du SRH. L'agent est cependant libre de saisir plusieurs relais, s'il le souhaite, charge ensuite à eux de se coordonner.

Le SRH/BASS est chargé d'assurer la bonne diffusion des informations comme l'articulation des réponses à apporter aux différents signaux de signalement notamment ceux réalisés via la voie hiérarchique qui n'ont pas pu être résolus au niveau du service concerné.

B- Les modalités de protection

- Situation de danger grave et imminent

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, conformément aux dispositions de

l'article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, l'agent peut **exercer un droit de retrait**.

L'agent doit informer son autorité d'emploi de sa situation et la consigner dans le registre SST mis à disposition des agents. Le cas échéant, cette consignation peut également être effectuée par un membre du CHSCT/formation spécialisée dans le registre DGI[10]. L'administration doit alors prendre des dispositions (enquête, saisine du CHSCT) afin de mettre fin au danger et de permettre une reprise du travail.

- Agent victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions

Si un agent estime qu'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions, il peut demander directement à la Direction des affaires juridiques (DAJ) du ministère **le bénéfice de la protection fonctionnelle**. L'agent doit apporter la preuve des faits pour lesquels il demande la protection fonctionnelle.

Les conditions de mise en œuvre de cette protection fonctionnelle sont précisées en annexe 2.

En cas d'arrêt maladie consécutif à des faits en lien direct avec le service, l'administration informe l'agent de ses droits à congés d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou à accident du travail.

C- Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes

Il est mis en place au ministère en charge de l'agriculture un dispositif de collecte, d'écoute, de traitement et de suivi des signalements de cas avérés ou supposés de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes. Il comprend notamment un dispositif de signalement (externalisé) et un comité d'expertise pluridisciplinaire (CEP). L'externalisation du dispositif de signalement (écoute et conseils) auprès d'avocats conseils soumis au secret professionnel garantit à l'agent qui le saisit son anonymat et la confidentialité des échanges.[11]

1] CHAMP DE COMPETENCES

Le dispositif de signalement concerne les actes de violences sexuelles et sexistes, de discrimination et harcèlements de la sphère professionnelle ainsi que pour tout type de violence à l'exception de celles relevant de l'instruction technique SG/SM/2020-183 du 5 mars 2020.

2] AGENTS CONCERNES

Le dispositif est ouvert :
-à l'ensemble des agents de droit public ainsi qu'aux stagiaires bénéficiant d'une convention de stage et aux apprentis affectés dans les services centraux, les services déconcentrés et les services à compétence nationale relevant du ministère chargé de l'agriculture ;
-aux agents de droit public affectés dans les établissements de l'enseignement agricole technique visés aux articles L. 811-8 et L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime et aux agents de droit public affectés dans les établissements d'enseignement supérieur agricole public visés à l'article L 812-1 du même code ;
-aux agents des opérateurs ayant adhéré au marché[12] ;

10 Le DGI est le registre danger grave et imminent pour les agents contractuels sur budget (ACB) des établissements publics d'enseignement agricole.

11 Cf. point 4 relatif à la déontologie, confidentialité et protection des données personnelles

12 INAO, ODEADOM, FAM, ONF, CNPF, ASP, IFCE

-aux agents ayant quitté le ministère depuis moins de 6 mois (retraite, fin de CDD, mobilité...) ;
-aux candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus ;
-au sein des directions départementales interministérielles, à tout agent de droit public dont le ministère chargé de l'agriculture est le ministère de rattachement. Les directeurs ainsi que leurs adjoints relevant du ministère de l'intérieur, ont recours au dispositif mis en place par ce dernier.
Au sein des directions précitées, si l'agresseur présumé est un agent appartenant à un autre ministère que le ministère chargé de l'agriculture, il appartient au responsable hiérarchique de la victime présumée de prendre l'attache de la direction des ressources humaines du ministère d'appartenance concerné, afin de l'informer de la procédure en cours et d'assurer la coordination des éventuelles suites données.

Dans le cas où l'autorité hiérarchique de la victime présumée est mise en cause, le service des ressources humaines du ministère en charge de l'agriculture prend l'attache des services du ministère de l'intérieur compétents afin de les informer de la procédure en cours et de s'assurer des éventuelles suites à donner et prises en charge à réaliser.

3] SAISINE ET MODE DE FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire est externalisé auprès d'un prestataire spécialisé (professionnels juridiques). Il est orienté vers le maintien des relations de travail et l'épuisement des voies de recours internes – remédiation – par le biais de l'écoute, des informations et des conseils donnés à l'auteur du signalement (victime présumée, témoin).

3-1] Saisine et mesures conservatoires

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

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. Toutefois, au-delà de cette saisine initiale, le traitement du signalement ne peut s'effectuer qu'avec l'accord formel et écrit de la victime présumée.

Les modes de contact pour s'adresser au prestataire sont :

-Prendre RDV en ligne sur la plateforme https://allodiscrim.wethics.eu

Code employeur : 1881

▸Par téléphone : 01 49 55 82 41

▸Par courrier : Allodiscrim 51, rue Bonaparte 75006 Paris

Plus d'information sur :

▸ http://intranet.national.agri/Cellule-de-signalement-un-nouveau

▸ https://chlorofil.fr/systeme-educatif-agricole/emplois/discrimination

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 écrit préalable

de la victime présumée.

Dans le cas des signalements effectués par un témoin, c'est à la victime présumée de s'inscrire sur la plateforme (**https://allodiscrim.wethics.eu)**, et non au témoin, afin que des échanges directs puissent se mettre en place rapidement avec le professionnel en conseil juridique.
Par ailleurs, le responsable du service d'affectation de la victime présumée - ou le N+2 si le N+1 est mis en cause par la victime présumée - dès qu'il en a connaissance, évalue la situation et le cas échéant prend toute **mesure conservatoire** à même de faire cesser les agissements dénoncés, de rétablir le fonctionnement normal du service et d'assurer la protection de la victime présumée et des témoins (cf. point I. C).

3-2] Mode de fonctionnement

Le rôle du prestataire :

Depuis fin 2019, le prestataire ALLODISCRIM est chargé de recueillir les signalements des agents et de les orienter dans leurs démarches. Le prestataire adopte une position de neutralité. Il est soumis au secret professionnel garantissant à l'auteur du signalement son anonymat et la confidentialité des échanges.

Dans ce cadre, des avocats[13] du droit du travail, du droit pénal et du droit de la fonction publique spécialisés en matière d'égalité de traitement, de discrimination, de harcèlement, moral, discriminatoire ou sexuel et de violences sexuelles et sexistes :

-rappellent l'auteur du signalement dans les 12h ouvrées,

-recueillent auprès de l'auteur du signalement les éléments permettant une analyse de la situation et sa caractérisation, le cas échéant,

-rappellent à l'auteur du signalement, le cas échéant, qu'il peut aussi bénéficier d'un accompagnement psychologique, en le mettant en relation avec le prestataire du MASA en charge des prestations de soutien psychologique individuel,

-informent l'auteur du signalement des modalités, des conditions et des effets de la protection fonctionnelle prévue par l'article L134-1 du code général de la fonction publique,

-donnent à l'auteur du signalement des orientations afin qu'il puisse, à son initiative, les mettre en œuvre. Ce mode opératoire est appelé « **remédiation** ».

Ce mode opératoire 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. Le dossier est alors clôturé.

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 sur la levée de son anonymat, le signalement fait alors l'objet d'un **traitement approfondi** par le prestataire, qui prend contact avec le service d'affectation pour une instruction contradictoire.

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

Toute structure saisie par le prestataire met à sa disposition, dans un délai qui ne peut dépasser **7 jours ouvrés,** tous les éléments de nature à faciliter l'instruction du signalement. Des délais de réponse trop longs des autorités d'emplois étant susceptibles de fragiliser la procédure, une relance systématique à la signature de la Secrétaire générale sera envoyée dès lors que l'échéance de retour fixée par le prestataire ne sera pas respectée.

13

Les avocats de l'organisme spécialisé ne sont ni les avocats du signalant, ni les avocats de l'administration. Ils ont un **rôle de conseil juridique neutre pour accompagner les signalants** afin de parvenir avec eux à une analyse et une **qualification juridique rigoureuse de leur situation**, puis à **formuler des orientations** et réorientations dans le cadre des recours internes disponibles vers une issue favorable.

Au terme de son traitement approfondi, 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 transmet son analyse et ses préconisations à la Secrétaire générale du ministère, via le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS), qui fixe les suites à y réserver et assure le suivi de leur mise en œuvre, après avis du comité d'expertise pluridisciplinaire (cf.infra).

Dans le cadre d'un traitement approfondi, qui nécessite la levée de l'anonymat de l'auteur du signalement après son accord écrit, le service des ressources humaines (secrétariat du comité d'expertise pluridisciplinaire) est informé de l'instruction contradictoire. En lien avec l'autorité d'emploi et le prestataire, il veille à la protection de la victime présumée afin qu'elle ne subisse aucune mesure de rétorsion ou de pression liée à son signalement.

En cas de situation grave ou de mise en danger, nécessitant une intervention urgente de l'administration (protection du signalant, éloignement de l'auteur présumé), le prestataire saisit directement le secrétariat général.

Le rôle du comité d'expertise pluridisciplinaire (CEP) :

Lorsqu'elle est saisie d'un rapport de situation de la part du prestataire, la secrétaire générale ou le représentant habilité et qu'elle désigne à cet effet, prend, notamment sur la base des préconisations du prestataire, toutes mesures nécessaires visant à traiter la situation et à en tirer les enseignements nécessaires.

Elle s'appuie en tant que de besoin sur un comité qui associe les services et experts jugés utiles à la poursuite de l'instruction de la situation. Le secrétariat de ce comité est assuré par le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS). Appelé « comité d'expertise pluridisciplinaire -CEP », ce comité est composé comme suit :

-la secrétaire générale ou son représentant,
-le chef du service des ressources humaines ou son représentant,
-le directeur général de l'enseignement et de la recherche (DGER) ou son représentant,
-le directeur des affaires juridiques (DAJ) ou son représentant,
-le président du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) ou son représentant,
-le Doyen de l'inspection de l'enseignement agricole (IEA) ou son représentant,
-le président du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ministériel ou de la formation restreinte ou son représentant,
-la haute fonctionnaire à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et à la diversité,
-la haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion,
-la conseillère technique nationale du service de santé au travail du MASA,
-la conseillère technique nationale du service social du personnel.

Ce comité a pour fonctions :

1°/ d'évaluer la situation rapportée et de recommander à la secrétaire générale de prendre en tant que de besoin toutes mesures à même de faire cesser les agissements dénoncés, de rétablir le fonctionnement normal du service et d'assurer la protection de la victime présumée et des témoins, y compris contre les pressions ou les représailles dont ils pourraient faire l'objet.

Il s'assure que les mesures de protection immédiates et nécessaires de la victime présumée et des témoins sont mises en place par l'autorité compétente.

Il s'assure, le cas échéant, que les signalements sont faits aux autorités judiciaires.

2°/ Lorsqu'il l'estime nécessaire, de recommander à la secrétaire générale de conduire une enquête administrative auprès des services concernés.

En effet, le traitement des faits signalés peut nécessiter une expertise complémentaire.

Cette expertise prend la forme d'une **enquête administrative du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) ou de l'inspection de l'enseignement agricole (IEA) diligentée à la demande de la secrétaire générale.**

Si le service concerné est une DDI, la saisine du RAPS est effectuée par la secrétaire générale du MASA en accord avec le Secrétaire général du MI.

Si la victime ou l'auteur présumé des actes en cause est un personnel d'un établissement d'enseignement public ou privé : d'enseignement ou de formation professionnelle, à savoir personnel enseignant, d'encadrement ou d'éducation, l'enquête administrative est confiée, en accord avec la DGER, **au service de l'inspection de l'enseignement agricole[14].**

Cette enquête administrative a pour objet d'établir la matérialité des faits rapportés et la formulation de recommandations de toutes natures. En cas de procédure pénale, les éléments collectés seront transmis sur sa demande à l'autorité judiciaire.

3°/ D'examiner les propositions relatives à l'amélioration des normes ou des pratiques, pour remédier aux failles révélées à l'occasion du traitement et de l'analyse de signalements qui lui sont soumis.

La réunion du CEP se tient une fois par mois selon le calendrier validé par ses membres. Des éléments préparatoires sont transmis par le BASS aux membres dans un délai de **7 jours** avant les séances du comité.

L'avis est transmis **au maximum 7 jours après la tenue du comité** au directeur de la structure d'affectation, 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.

Le directeur de la structure d'affectation informe le comité des suites données, **dans un délai de 1 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 ou au doyen de l'IEA qui suit la structure afin d'en vérifier la mise en œuvre.

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 secrétariat général des mesures prises et de la suite donnée au signalement après avis du comité d'expertise.

Un bilan annuel de l'activité du dispositif de signalement 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 MASA en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations et le rapport social unique.

Le secrétariat du comité informe l'organisme spécialisé aux fins de clôture des cas de signalement exposés.

Le délai cible pour la résolution des cas complexes est de 3 mois après la saisine du dispositif.

Aux fins de suivi de son activité, le prestataire chargé du recueil, de l'analyse et du traitement de premier niveau du signalement informe la secrétaire générale, des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes qui lui ont été rapportés et lui transmet, dans un rapport mensuel, l'ensemble des éléments recueillis sous forme strictement anonyme.

4] DEONTOLOGIE, CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

14

L'enquête administrative confiée à l'IEA dans ce cadre mobilise son domaine à compétence générale (domaines des établissements et des missions de l'enseignement agricole).

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 écrit 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 MASA, 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).

D- L'action en justice

Au-delà de la responsabilité de l'employeur pour faire cesser les actes de violences, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes la ou les victimes peuvent **engager des poursuites devant les juridictions**.

La victime doit déposer une plainte au commissariat de police, auprès d'une brigade de gendarmerie, ou directement auprès du procureur de la République. Elle a aussi la possibilité d'effectuer une pré-plainte en ligne.

Par ailleurs, depuis septembre 2019, les victimes d'infractions de nature sexuelle ou sexiste peuvent également signaler les faits sur un portail internet de signalement gratuit, anonyme et disponible 24h/24. Le site est accessible à : https://www.service-public.fr/cmi

Le délai pour porter plainte est de 6 ans après les derniers faits en cas de délit et 1 an en cas de contravention. N'importe qui peut déposer plainte et ce, sans aucune condition (le certificat médical n'est, par exemple, pas exigé). Le dépôt de plainte peut conduire au déclenchement de poursuites pénales contre l'auteur présumé de l'infraction et éventuellement aboutir à sa condamnation ainsi qu'à l'indemnisation de la victime.

Une large diffusion de la présente note de service auprès des personnels est demandée. En outre, une campagne de communication nationale est conduite par les chargés de communication de la DICOM et de la DGER au sujet des modalités de fonctionnement du dispositif et les rubriques Intranet dédiées font l'objet d'une mise à jour régulière.

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

Marc FESNEAU

ANNEXE 1

Le MASA, en tant qu'employeur, se doit au titre de cette obligation de protection de la santé physique et mentale de lutter contre tout type de discrimination, violence sexiste ou sexuelle et de harcèlement tels que définis ci-dessous.

- Discriminations :

Textes de références :
Code général de la fonction publique (articles L.131-1 à L. 131-13, L 133-1 à L 133-3)
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 (art 1)

L'article L.1132-1 du code du travail définit les critères de discrimination : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

- Harcèlement moral discriminatoire :

L'article 1 de la 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 indique que la discrimination inclut « *Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

- Harcèlement sexuel :

L'article L. 133-1 du code général de la fonction publique définit le harcèlement sexuel comme étant «*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 » (…) ou « 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*».

-**Harcèlement moral :**

L'article L. 133-2 du code général de la fonction publique définit le harcèlement moral comme : « *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* ».

- Agissement sexiste :

L'article L. 131-3 du code général de la fonction publique définit l'agissement sexiste « *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* ».

- Agression sexuelle :

L’article 222-22 du code pénal rappelle que « *constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* ». L’article 222-22-2 du code pénal précise que « *constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers* ».

ANNEXE 2

Les modalités de protection fonctionnelle

Si un agent estime qu'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions, il peut demander directement à la Direction des affaires juridiques (DAJ) du ministère **le bénéfice de la protection fonctionnelle**. L'agent doit apporter la preuve des faits pour lesquels il demande la protection fonctionnelle.

Cette demande doit être motivée et apporter toutes précisions utiles sur les faits ou les poursuites pour éclairer l'administration dans sa prise de décision.

L'accord d'une protection fonctionnelle peut prendre plusieurs formes :
-l'administration protège l'agent (par exemple changement de service, éloignement, suspension des fonctions selon la volonté de l'agent),
-lui apporte une assistance juridique (aide dans les procédures judiciaires, notamment devant les juridictions pénales, prise en charge des frais d'avocat sous certaines modalités),
-répare les préjudices subis (paiement des sommes couvrant la réparation du préjudice subi du fait des attaques avant même que la victime n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'acte).

Il appartient à l'administration d'apprécier les moyens les plus appropriés aux circonstances pour mettre en œuvre la protection qu'elle doit à ses agents, et qui comprend d'abord et avant tout des mesures de prévention et de soutien, pour mettre fin aux attaques de toute nature dont l'agent demandeur estime être la victime.

L'administration peut alors engager un certain nombre de démarches destinées à éviter toute aggravation du préjudice et à assurer la sécurité de l'agent : soutien institutionnel (par exemple, par le biais d'un courrier des supérieurs hiérarchiques, mise à l'abri de la personne, prise en charge médicale, procédure disciplinaire …).