



**CIRCULAIRE RELATIVE AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES
DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL OU
SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL**

*Circulaire CIR211829DRH du 12/04/2021
Publiée au bulletin officiel du CNRS*



SOMMAIRE

TITRE I - LE CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF	5
CHAPITRE I – LES ACTES DE VIOLENCE	5
CHAPITRE II – LES ACTES DE DISCRIMINATION	6
CHAPITRE III - LE HARCÈLEMENT MORAL	7
I. LE CRITÈRE DE LA RÉPÉTITION	7
II. LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	7
III. UNE ATTEINTE AUX DROITS, À LA DIGNITÉ, À LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE OU À L'AVENIR PROFESSIONNEL DE L'AGENT	7
A. LES ATTEINTES AUX DROITS	8
B. LES ATTEINTES À LA DIGNITÉ	8
C. L'ALTÉRATION DE LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE	8
D. MENACE SUR L'AVENIR PROFESSIONNEL DE L'AGENT PUBLIC	8
CHAPITRE IV - LE HARCÈLEMENT SEXUEL	8
I. LE HARCÈLEMENT SEXUEL RÉSULTANT D'AGISSEMENTS RÉPÉTÉS	9
II. LE HARCÈLEMENT SEXUEL RÉSULTANT DE TOUTE FORME DE PRESSION GRAVE, MÊME NON REPETÉE, DANS LE BUT RÉEL OU APPARENT D'OBTENIR UN ACTE DE NATURE SEXUELLE 10	9
CHAPITRE V – LES AGISSEMENTS SEXISTES	11
TITRE II – LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF	12
CHAPITRE I - LE RECUEIL DES SIGNALEMENTS	12
I. LE RÉFÉRENT OU LA RÉFÉRENTE SIGNALEMENT	12
II. LES MODALITÉS DE LA SAISINE	12
III. LE CONTENU DU SIGNALEMENT	13
IV. L'EXAMEN DE RECEVABILITÉ DU SIGNALEMENT	13
CHAPITRE II - LE TRAITEMENT DES FAITS SIGNALÉS	14
I. L'ENQUÊTE ADMINISTRATIVE	14
II. LA DÉCISION DU P-DG	15
III. LA COMMUNICATION DES DOCUMENTS LIÉS À L'ENQUÊTE ADMINISTRATIVE	15
IV. LA CLÔTURE DU DOSSIER PAR LE RÉFÉRENT OU LA RÉFÉRENTE SIGNALEMENT	16
A. INFORMATION DES PERSONNES CONCERNÉES PAR LE SIGNALEMENT	16
B. TRAITEMENT DES DONNÉES COLLECTÉES	16
CHAPITRE III – LA MISE EN PLACE DE MESURES CONSERVATOIRES ET DE PROTECTION APPROPRIÉES	17



CHAPITRE IV – L’ORIENTATION DES AGENTS S’ESTIMANT VICTIMES VERS LES SERVICES ET PROFESSIONNELS COMPÉTENTS CHARGÉS DE LEUR ACCOMPAGNEMENT ET DE LEUR SOUTIEN	
.....	17
TITRE III - LA MISE A DISPOSITION D’UNE PLATE-FORME TELEPHONIQUE D’AIDE AUX VICTIMES OU TEMOINS	
.....	18
TITRE IV - LE SUIVI DU DISPOSITIF	
.....	18



La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré l'obligation, pour tous les employeurs publics, de définir et de mettre en place un dispositif de signalement au bénéfice des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Ce dispositif doit permettre également de recueillir les signalements des témoins de tels agissements.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise le contenu de ce dispositif. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien, et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de l'obligation faite aux employeurs de préserver la santé et l'intégrité physique de leurs agents, et de les protéger 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 ils pourraient être victimes sans qu'aucune faute ne puisse leur être imputée.

La présente instruction, prise en application de l'arrêté n° ESRH2104693A du 17 mars 2021 portant application, dans les établissements relevant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du décret précité, a pour objet de mettre en œuvre ce dispositif de signalement au profit des fonctionnaires et agents contractuels du CNRS, ainsi qu'aux étudiants ou étudiantes stagiaires et aux collaborateurs ou collaboratrices occasionnels présents dans les unités dont le CNRS est tutelle. En revanche, le dispositif ne s'adresse pas aux salariés ou salariées d'entreprises extérieures intervenant au CNRS ou employés par une structure hébergée par le CNRS. Toutefois, les signalements émis par ces personnels feront tout de même l'objet d'un traitement.

La présente instruction sera publiée au *Bulletin officiel* du CNRS.

Par ailleurs, les dispositifs présentés dans cette instruction seront portés à la connaissance des agents sur l'intranet du CNRS et par voie d'affichage dans les unités et services. Une annonce sera faite via la lettre d'information électronique « CNRS Hebdo » lors de l'entrée en vigueur de cette circulaire.

La circulaire n° 112232DRH du 19 septembre 2011 sur le traitement des situations de harcèlement moral au travail et la circulaire n°132991DRH du 6 novembre 2013 relative au traitement des situations de harcèlement sexuel au travail sont abrogées.



TITRE I - LE CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF

Sont susceptibles de faire l'objet d'un signalement :

- les actes de violence ;
- les actes de discrimination ;
- les actes de harcèlement moral ou sexuel ;
- les agissements sexistes.

Il est à noter que tout acte faisant l'objet d'un signalement peut s'analyser à la fois comme une faute pénale et comme une faute disciplinaire, ou ne constituer qu'une faute disciplinaire, sans être susceptible de qualification pénale. L'administration n'est pas liée par la qualification pénale des faits. Ainsi, indépendamment d'éventuelles poursuites pénales, l'auteur ou l'auteure des actes signalés pourra être sanctionné sur le terrain disciplinaire.

CHAPITRE I – LES ACTES DE VIOLENCE

Les actes de violence renvoient à tout acte portant atteinte à l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

Sur le plan pénal, les actes de violence sont des délits ou des contraventions définis et réprimés par les articles 222-7 et suivants et R624-1 & R625-1 du code pénal. Le degré de gravité et les peines encourues sont fonction du préjudice subi par la victime.

Indépendamment d'une éventuelle qualification pénale, ils sont contraires à l'obligation de dignité impartie aux agents publics et à ce titre peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Il peut s'agir de violences physiques (coups et blessures), ou de violences psychologiques (gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique). Il peut aussi s'agir de violences verbales (propos excessifs, blessants, grossiers ou de provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations). Les propos tenus sur le ton de l'humour, mais qui blessent ou stigmatisent, peuvent aussi entrer dans cette catégorie. Selon le contexte, ces actes peuvent être constitutifs d'autres infractions (menaces, injures, diffamations, outrages, harcèlement).

Les actes de violence recouvrent également les violences sexuelles (viol, agressions sexuelles, harcèlement sexuel) et les violences sexistes (agissements sexistes). Elles se matérialisent de différentes façons et selon des degrés de gravité différents.

Le viol se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise. Il est puni d'une peine de 15 ans de réclusion criminelle (article 222-23 du code pénal). Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (article 222-27 du code pénal). Les peines encourues et les délais de prescription varient selon la nature des faits, l'âge de la victime et les éventuelles circonstances aggravantes.

La notion de consentement est déterminante car dans les violences sexuelles, la victime n'a pas consenti et n'a pas désiré ces comportements ou propos ou images à caractère sexuel. L'absence de consentement peut être exprimée notamment par des paroles, par des silences, des attitudes ou des gestes, des écrits. Le consentement doit être réciproque et mutuel : le consentement peut être formulé par des propos, des comportements ou les deux. **Le silence ne vaut pas acceptation.** Le consentement est temporaire. Il peut être donné puis retiré. Le consentement concerne un acte sexuel et non tous les actes sexuels. Si une personne n'est pas en état de donner son consentement, c'est donc qu'elle refuse.

CHAPITRE II – LES ACTES DE DISCRIMINATION

La discrimination est prohibée par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui dispose :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. ».

En outre, l'article 6 bis alinéa 1 prévoit qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Les discriminations sont interdites à toutes les étapes du parcours professionnel, dès la phase de recrutement et tout au long du déroulement de carrière, notamment en matière de : rémunération, formation, affectation, évaluation, mise à la retraite, titularisation, licenciement, promotion professionnelle, renouvellement de contrat, mutation, etc.

Une discrimination se caractérise juridiquement par un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre, fondé sur au moins un motif prohibé par la loi (ex : sexe, âge, état de santé, etc.). Si un seul motif suffit à caractériser une discrimination, les situations où se cumulent plusieurs motifs (discriminations multiples) existent.

La discrimination peut être directe ou indirecte. Dans ce dernier cas, la différence de traitement est alors fondée sur un critère ou une pratique neutre en apparence, mais qui produit un résultat discriminatoire au vu d'un critère prohibé. La différence de traitement peut être justifiée si la mesure en cause répond à un objectif légitime et qu'elle respecte le principe de proportionnalité. Par exemple, la pratique non écrite, consistant à subordonner l'octroi d'un temps partiel de 80 % à la condition que son bénéficiaire réalise 100 % d'un temps plein sur les 4 jours restants, peut constituer une discrimination indirecte vis-à-vis des femmes qui sont majoritairement concernées par ce type de demande pour la garde d'enfants.

Lorsque l'intention discriminatoire de l'auteur ou l'auteure peut être prouvée, ce dernier ou cette dernière peut être poursuivi pénalement. L'intention discriminatoire peut être exprimée par écrit ou verbalement, mais peut aussi se déduire d'autres comportements lorsque ceux-ci permettent d'établir le motif discriminatoire. L'article 225-2 du code pénal prévoit que l'auteur de la discrimination encourt une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

La prohibition des discriminations inclut également le « harcèlement discriminatoire ». Cette notion est énoncée à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations précitée et se définit comme : « tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (ex : origine , sexe, situation de famille, grossesse, etc.) 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 ». Les agissements n'ont pas besoin d'être répétés pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, un acte unique peut suffire.

Ainsi, le statut protège les agents victimes et témoins de tels actes et prévoit de sanctionner tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à ce type d'agissement.



CHAPITRE III - LE HARCÈLEMENT MORAL

Dans la fonction publique, l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pose le principe de l'interdiction du harcèlement moral et prévoit des mesures de protection tant vis-à-vis des agents victimes d'agissements constitutifs de harcèlement moral que des agents en ayant témoigné.

Ainsi est énoncé :

« Qu'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. Qu'aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, 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 ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;*
- 2) Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;*
- 3) Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés ».*

Il doit être souligné que ces agissements peuvent émaner d'un supérieur ou d'une supérieure hiérarchique, d'un collaborateur ou d'une collaboratrice ou d'un ou d'une collègue (interne ou externe). Ainsi, le harcèlement moral ne présuppose pas de relation hiérarchique entre la victime et l'auteur ou l'auteure des agissements. Il peut s'agir de blagues ou plaisanteries, propos déplacés, incivilités, brimades, mise à l'écart du collectif, changement d'affectation inexplicé, reproches sans lien avec le travail effectué, etc.

Le harcèlement moral se caractérise par la réunion des critères suivants :

I. LE CRITÈRE DE LA RÉPÉTITION

Le harcèlement moral est constitué d'un ensemble d'agissements répétés, mais un acte isolé peut également relever du harcèlement moral lorsqu'il procède d'une intention discriminatoire (cf. chapitre II).

II. LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour être qualifiés de harcèlement moral, les agissements doivent avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions humaines, relationnelles ou matérielles de travail.

Le harcèlement moral peut ainsi être retenu alors même que l'auteur ou l'auteure des agissements n'aurait pas eu l'intention de dégrader les conditions de travail puisque sont visés les agissements qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail. Ainsi, une personne exerçant un harcèlement moral ne pourra pas se prévaloir du caractère involontaire de ses actes pour échapper à la condamnation de ses agissements. Le harcèlement ne doit pas pour autant être confondu avec l'exercice normal du pouvoir hiérarchique de l'employeur. Ce n'est qu'en cas d'abus de ce pouvoir occasionnant notamment une dégradation des conditions de travail de l'agent que la qualification de harcèlement moral pourra être retenue.

III. UNE ATTEINTE AUX DROITS, À LA DIGNITÉ, À LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE OU À L'AVENIR PROFESSIONNEL DE L'AGENT

Les agissements doivent créer une dégradation des conditions de travail et doivent être susceptibles de porter atteinte à la dignité ou aux droits de la personne, d'altérer la santé physique et mentale ou de compromettre sa carrière. Il s'agit là des conséquences de la dégradation des conditions de travail sur la situation personnelle de l'agent.



A. LES ATTEINTES AUX DROITS

Sont concernés ici les droits de la personne. En effet, le Conseil constitutionnel saisi de la question a estimé dans sa décision n° 2001-455DC du 12 janvier 2002 qu'il s'agissait « *des droits de la personne au travail, tels qu'ils sont énoncés à l'article L 1121-1 du Code du Travail qui dispose que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché* » ».

B. LES ATTEINTES À LA DIGNITÉ

Les atteintes à la dignité telles qu'elles sont caractérisées par la jurisprudence actuelle sont le plus souvent liées aux conditions de travail et peuvent se manifester par une mise à l'écart, des brimades, des mesures vexatoires, des humiliations.

C. L'ALTÉRATION DE LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

Si pour l'auteur ou l'auteure du harcèlement, elle n'en constitue pas la finalité, elle en est souvent la conséquence, l'effet direct ou indirect. Il peut s'agir de manifestations pathologiques d'intensité et d'expressions diverses, physiques ou psychiques, susceptibles de se traduire entre autre par des arrêts de travail.

D. MENACE SUR L'AVENIR PROFESSIONNEL DE L'AGENT PUBLIC

Les menaces sur l'avenir professionnel de la victime sont la conséquence des deux effets précédents : l'atteinte aux droits statutaires peut avoir pour conséquence ultime de briser une carrière, de dégrader toute potentialité de progression, d'annihiler les potentialités de développement et de reconnaissance des capacités professionnelles d'un fonctionnaire, de le mettre en situation objective et subjective d'insuffisance professionnelle. Se conjugue à ce premier impact celui qui découle des pathologies, somatiques et/ou psychiques qui impliquent une incapacité au travail ou une adaptation de poste pour raison de santé peu favorable au déroulement de la carrière du fonctionnaire.

Ces éléments de définition du harcèlement moral permettent de le distinguer d'autres situations dans lesquelles des difficultés particulières et isolées rencontrées à l'occasion du travail ne sont pas susceptibles d'être considérées comme relevant du harcèlement moral. Ces situations font le cas échéant l'objet d'un suivi par les services de la délégation régionale (service des ressources humaines, assistant ou assistante de service social, médecin du travail, infirmier ou infirmière).

L'article 6 quinquies prévoit qu'« *est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus* ». Au pénal, le harcèlement moral est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (article 222-33-2 du code pénal).

CHAPITRE IV - LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Dans la fonction publique, le harcèlement sexuel est prohibé par l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 qui en donne une définition légale et accorde des garanties aux agents victimes de tels agissements. Sa définition est consacrée en des termes identiques dans le code pénal et le code du travail.

Ainsi, est énoncé :

« *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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

- 1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- 2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- 3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.
- Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas ».

L'absence de consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel qui suppose des actes imposés par leur auteur ou auteure et donc subis et non désirés par la victime. Un silence permanent face aux agissements, une gêne manifeste, des conduites d'évitement sont assimilables à une absence de consentement. La loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur ou l'auteure des faits qu'elle n'était pas consentante. Il arrive que la victime ne soit pas en capacité d'exprimer expressément une contestation.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur ou l'auteure des faits et la victime. L'auteur peut être un ou une collègue, un formateur ou une formatrice, un fournisseur ou une fournisseuse, un client ou une cliente ou encore un usager ou une usagère du service. Le harcèlement sexuel peut être commis hors du temps et lieu de travail. Une personne harcelée est donc légitime à se plaindre d'agissements qui interviendraient soit dans son environnement professionnel, soit dans sa vie privée, soit concomitamment dans les deux cadres.

La notion de harcèlement sexuel renvoie donc à deux cas de figure : le harcèlement sexuel qui repose sur la répétition d'actes (I) et celui qui résulte de toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle (II).

I. LE HARCÈLEMENT SEXUEL RESULTANT D'AGISSEMENTS RÉPÉTÉS

Le harcèlement sexuel exigeant des agissements répétés renvoie à des propos ou comportements de tout type (paroles, écrits, gestes, attitudes, contacts physiques) imposés à une personne, de façon répétée, et qui revêtent une connotation sexuelle. **La condition de répétition des actes exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis. Les actes peuvent être répétés dans un très court laps de temps.**

Le Conseil d'Etat a précisé que le harcèlement sexuel peut résulter de propos ou de comportements à connotation sexuelle, répétés ou même, lorsqu'ils atteignent un certain degré de gravité, non répétés, tenus dans le cadre ou à l'occasion du service, non désirés par celui ou celle qui en est le destinataire et ayant pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à sa dignité, soit, notamment lorsqu'ils sont le fait d'un supérieur ou une supérieure hiérarchique ou d'une personne qu'elle pense susceptible d'avoir une influence sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière, de créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante (CE, 15 janvier 2014, req n° 362495).

Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel sont verbales : plaisanteries obscènes, compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ; questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de l'auteur ou l'auteure du harcèlement sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse ; dénigrement du conjoint ou de la conjointe de la personne harcelée ; volonté de la personne harceleuse de créer une intimité inadaptée. Ces agissements peuvent également s'exprimer par écrit (lettres, SMS, mails) ou au travers de supports visuels. Il peut s'agir d'images ou vidéos à caractère pornographique, érotique ou suggestif directement envoyées à la personne harcelée, volontairement laissées à sa vue ou montrées depuis son ordinateur, sa tablette numérique, son téléphone, etc.

Des signes non verbaux ou des attitudes peuvent également caractériser un harcèlement sexuel : dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne, siffler, adopter une gestuelle à connotation sexuelle, imposer continuellement sa présence en dehors des nécessités professionnelles ou rechercher une

promiscuité physique (volonté d’embrasser systématiquement à titre de salut ou poignée de main insistante, se positionner de sorte que la personne harcelée n’ait pas d’issue physique, sollicitation pour réajuster des vêtements ou une coiffure, recherche d’une proximité dans les ascenseurs, les files d’attente, les véhicules, près de l’espace de travail, etc).

Les agissements peuvent ne pas être directement sexuels mais « connotés » sexuellement. Ainsi, des agissements non explicitement sexuels (propositions d’aller au restaurant, au cinéma, de partir en week-end) peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel dans certains contextes.

Enfin, sont punissables les agissements qui soit portent atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. L’atteinte à la dignité de la victime en raison du caractère dégradant ou humiliant correspond à des propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois ou obscènes. Il pourra s’agir de paroles ou d’écrits répétés, ne serait-ce qu’une fois, constituant des provocations, injures ou diffamations commises en raison du sexe ou de l’orientation ou de l’identité sexuelle de la victime. Des comportements homophobes ou dirigés contre des personnes transsexuelles ou transgenres entrent également dans cette catégorie.

La situation intimidante, hostile ou offensante peut être constituée par un comportement qui a pour conséquence de rendre insupportables les conditions de travail de la victime, notamment lorsqu’ils sont le fait d’un supérieur ou d’une supérieure hiérarchique ou d’une personne qu’elle pense susceptible d’avoir une influence sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière.

Ainsi, il a déjà été jugé comme constitutif de harcèlement sexuel le fait, pour un cadre supérieur, d’avoir adressé à un agent, placé sous son autorité, à l’occasion du service, pendant plusieurs années, de nombreux messages pour lui faire part du sentiment amoureux et du désir charnel qu’il éprouvait à son égard, propos qui n’étaient pas désirés par la victime, qui s’est plainte auprès de la direction, d’abord oralement, puis par écrit ; alors même que ces propos ont été tenus par mail en dehors du service et que la victime n’a pas explicitement exigé que ces agissements cessent.

Le juge a également considéré que constituaient des faits de harcèlement sexuel des propos très familiers et très crus et des comportements déplacés (prendre la main, caresser la cuisse) à l’égard de stagiaires dont l’auteur assurait la formation.

Il en a été jugé ainsi, également, de la situation d’un agent quotidiennement témoin de propos à connotation sexuelle tenus par des collègues qui se lancent des insultes sexistes ou miment bruyamment des rapports sexuels, et qui supporte les photos à caractère sexuel affichées sur les murs de l’open-space ainsi que celles des économiseurs d’écran de ses collègues. Sans avoir été personnellement visé, cet agent aura été exposé à des propos et comportements non souhaités à caractère sexuel ayant pour conséquence de rendre insupportables ses conditions de travail. Le harcèlement d’ambiance ou environnemental est ainsi constitutif de harcèlement sexuel.

Ces exemples ne sont donnés qu’à titre indicatif et ne reflètent pas la diversité des agissements constitutifs de harcèlement sexuel résultant d’actes répétés.

II. LE HARCÈLEMENT SEXUEL RÉSULTANT DE TOUTE FORME DE PRESSION GRAVE, MEME NON REPETEE, DANS LE BUT REEL OU APPARENT D’OBTENIR UN ACTE DE NATURE SEXUELLE

Au b) de l’article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 précité, un second cas de harcèlement sexuel est prévu. Il s’agit de la situation dans laquelle le harcèlement sexuel résulte de 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. Cet acte doit présenter une particulière gravité résultant d’une pression commise contre la victime et présentant une finalité de nature sexuelle.



La notion de pression grave renvoie à des hypothèses dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie soit d'un avantage, par exemple l'obtention d'un emploi, soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable telle qu'un licenciement ou une mutation. Ces faits peuvent être qualifiés de « chantage sexuel ».

La pression doit être exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle de la part de la victime, autrement dit il suffit que l'auteur ou l'auteure l'ait laissé entendre. Il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques, qu'il soit recherché au profit de l'auteur ou l'auteure des faits ou au profit d'un tiers.

L'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 dispose qu'« est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas ».

L'article 222-33 du code pénal dispose que les faits de harcèlement sexuel sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

CHAPITRE V – LES AGISSEMENTS SEXISTES

Dans la fonction publique, la notion d'agissement sexistes a été introduite dans le statut général par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours.

Cette notion est précisée à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 alinéa 2 qui dispose :

« 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. ».

Cette inconduite peut se manifester sous différentes formes : remarques et blagues sexistes, incivilités à raison du sexe, interpellations familières, sexisme bienveillant (valoriser un collaborateur ou une collaboratrice uniquement sur des qualités attachées à son sexe), considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales, etc.

Ainsi, le « sexisme ordinaire », matérialisé par des propos et gestes déplacés à l'égard des femmes ou des hommes, pourra être sanctionné comme un manquement au devoir de correction, sans que les faits ne revêtent nécessairement la qualification de harcèlement sexuel.



TITRE II – LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

Le dispositif a pour objet :

- le recueil des signalements ;
- le traitement des faits signalés ;
- la mise en place de toute mesure conservatoire ou de protection appropriée ;
- l'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins vers les services et les professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien.

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies de signalement ou de saisines internes possibles (supérieur ou supérieure hiérarchique, responsable des ressources humaines, médecin du travail, représentants ou représentantes syndicaux, médiateur ou médiatrice, etc.).

CHAPITRE I - LE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

I. LE RÉFÉRENT OU LA RÉFÉRENTE SIGNALEMENT

Un référent ou une référente signalement, placé sous l'autorité directe du président-directeur général (P-DG), est désigné aux fins de recueillir les signalements (qui ne peuvent être anonymes), d'orienter les victimes vers les services compétents pour leur accompagnement et leur soutien, et d'assurer le suivi du traitement des faits signalés. Il ou elle s'assure également de la mise en place des mesures conservatoires et de protection appropriées et réalise un suivi des signalements. Pour l'exercice de sa mission, le référent ou la référente signalement s'appuie sur les services de la direction des ressources humaines (DRH) et de la direction des affaires juridiques (DAJ).

II. LES MODALITÉS DE LA SAISINE

Un agent qui s'estime victime ou témoin est invité à contacter le référent ou la référente signalement par voie électronique à l'adresse générique suivante :

signalement@cnsr.fr

Il peut demander à ce que son signalement soit recueilli à l'occasion d'un entretien téléphonique qui fera l'objet d'un compte-rendu qu'il validera.

Toute personne rendue destinataire d'un signalement peut le transmettre, dans des conditions qui garantissent sa confidentialité, au référent ou à la référente signalement, sous réserve de l'accord de l'auteur ou l'auteure du signalement, et en informant ce dernier ou cette dernière de cette transmission.

Le dispositif de signalement garantit la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur ou l'auteure du signalement, des personnes visées ainsi que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement du signalement, de sa réception à la clôture du dossier.

Au sens de la politique de protection des données personnelles, la personne responsable du traitement est le référent ou la référente signalement. Tous les échanges nécessaires au recueil et au traitement du signalement sont opérés par tout moyen de nature à garantir la sécurité des informations échangées. Les



tiers avec lesquels il est nécessaire de communiquer sont informés du caractère impératif du respect des règles de confidentialité.

Par application des dispositions du II de l'article 25 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, le référent ou la référente signalement qui s'estimerait en situation de conflits d'intérêts à l'égard de l'auteur ou l'auteure du signalement sera suppléé par un délégataire, auquel il ou elle s'abstiendra d'adresser des instructions dans le dossier concerné.

III. LE CONTENU DU SIGNALEMENT

L'auteur ou l'auteure du signalement décrit précisément les faits dont il s'estime victime ou témoin et fournit, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, propres à étayer son signalement (ex : échanges de mails, procès-verbal de dépôt de plainte, arrêt de travail, déclaration d'accident du travail, etc.). L'agent témoin des agissements précise également les circonstances dans lesquelles il en a eu personnellement connaissance. L'auteur ou l'auteure du signalement mentionne les coordonnées permettant, le cas échéant, de le contacter. Si l'auteur ou l'auteure du signalement n'est pas francophone, il peut communiquer les coordonnées d'une personne tierce pouvant l'assister. Le signalement peut être formalisé en anglais.

Le signalement doit porter sur des faits précis et non sur la seule expression d'un ressenti.

Par ailleurs, il est rappelé que toute dénonciation calomnieuse visant à accuser à tort un autre agent d'être l'auteur ou l'auteure des agissements cités ci-dessus tout en connaissant la fausseté de ces accusations et dans le seul but de lui nuire est passible d'une sanction pénale mais aussi disciplinaire.

IV. L'EXAMEN DE RECEVABILITÉ DU SIGNALEMENT

Le référent ou la référente signalement accuse sans délai réception du signalement et rappelle à son auteur ou auteure les garanties de confidentialité du dispositif. Il l'informe de l'enregistrement de données le concernant. Les signalements font l'objet d'un premier examen par le référent ou la référente signalement. Cet examen a pour objet d'apprécier la recevabilité du signalement, c'est à dire de vérifier si les faits signalés sont susceptibles de caractériser l'un des agissements prévus au I de la présente instruction. La vérification porte sur la nature des faits et sur l'existence de justifications apportées au soutien du signalement. Elle permet également de s'assurer que la connaissance des faits a été acquise personnellement par l'auteur ou l'auteure du signalement et que le signalement est effectué de bonne foi.

Si le signalement dont il est saisi est manifestement insusceptible de caractériser l'un des agissements prévus au I, le référent ou la référente signalement informe son auteur ou auteure des motifs de cette irrecevabilité, dans le mois qui suit le signalement.

Toutefois, si les faits signalés, bien que n'entrant pas dans le champ du dispositif, révèlent des difficultés particulières, le référent ou la référente signalement oriente l'auteur ou l'auteure du signalement vers les services compétents de la délégation régionale en vue d'un accompagnement approprié. Il peut également transmettre le dossier au médiateur ou à la médiatrice du CNRS, sous réserve de l'accord de l'auteur ou l'auteure du signalement.

Il ne peut être reproché à un agent d'avoir ressenti une situation comme relevant, à tort, de l'un des agissements prévus au titre I. Néanmoins, si le dossier n'est pas recevable aux motifs d'un signalement abusif ou malveillant, le référent ou la référente signalement clôt le dossier en informant l'auteur ou l'auteure du signalement des sanctions qu'il ou elle peut encourir en persistant dans ses démarches.

Lorsque le signalement est recevable, le référent ou la référente signalement informe l'auteur ou l'auteure du signalement des modalités suivant lesquelles il ou elle est informé des suites qui y sont données et des délais prévisibles de traitement. Il ou elle s'assure de l'accord de l'auteur ou l'auteure du signalement pour diffuser



son signalement aux autorités compétentes pour le traitement des faits, dans le respect de la confidentialité des informations communiquées.

Le référent ou la référente signalement propose également à l'auteur du signalement une mise en relation avec la direction des affaires juridiques du CNRS dans l'hypothèse où l'agent souhaiterait bénéficier d'une expertise pénale, solliciter la protection fonctionnelle et/ou engager une procédure judiciaire.

CHAPITRE II - LE TRAITEMENT DES FAITS SIGNALÉS

I. L'ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

Lorsque le signalement est recevable, une enquête administrative est mise en œuvre. En fonction des situations, l'enquête est conduite au niveau de la délégation régionale dont relève l'agent ou au niveau national, pilotée par la DRH. Elle peut être menée conjointement avec un autre établissement, notamment dans le cas où la personne mise en cause est employée par une autre tutelle de l'unité ou par un autre établissement non tutelle.

Dans toute la mesure du possible, les enquêtes sont conduites par un nombre égal d'hommes et de femmes et par un représentant ou une représentante de chaque employeur des personnes concernées.

Lorsque l'instruction est conduite au niveau de la délégation, elle est menée sous l'autorité du délégué régional ou de la déléguée régionale, par le service des ressources humaines qui se charge de conduire des entretiens avec les agents concernés par le signalement dans les plus brefs délais, à commencer par l'auteur ou l'auteure du signalement, puis la ou les personnes visées, et le ou les éventuels témoins. Ces personnes sont convoquées par courrier explicitant l'objet de la convocation.

Chaque entretien donne lieu en préambule à un rappel des circonstances qui ont donné lieu à la mise en place d'une enquête. Ces entretiens donnent lieu à un compte rendu signé des participants et des participantes.

Ces entretiens permettent de recueillir les éléments matériels de toute nature propres à établir ou à réfuter les faits décrits par le signalement (échanges de mails, témoignages écrits, certificats médicaux, etc.) et d'apprécier le contexte dans lequel ils se sont déroulés. L'entretien a également pour but de déterminer la responsabilité imputable à chacun des agents concernés par les faits rapportés.

Cette instruction, conduite à charge et à décharge, est menée de manière confidentielle. Toute personne qui révélerait les éléments de l'enquête, comme l'enquête elle-même, peut être considérée comme ayant la volonté de nuire aux personnes visées et est ainsi susceptible de faire l'objet d'une sanction.

Un rapport est rédigé par la délégation régionale en charge de l'instruction. Il reprend synthétiquement les faits objet du signalement, les étapes de la phase d'auditions et précise si les faits semblent, ou non, établis. Il apporte également tout élément d'information utile à la compréhension du dossier et susceptible d'éclairer le P-DG sur les suites à donner. Ce rapport doit contenir en annexe tous les éléments matériels recueillis au cours de l'instruction (échanges de mails, comptes rendu d'entretien, témoignages, certificats médicaux, etc.).

Ce rapport est transmis au référent ou à la référente signalement, qui peut rédiger des conclusions.

Tout au long de l'instruction, l'auteur ou l'auteure du signalement est tenu au courant de son état d'avancement.



Dans le cas où les faits signalés concerneraient un délégué régional ou une déléguée régionale ou toute autre personne amenée à tenir un rôle dans l'instruction menée au niveau régional ou encore toute personne détenant une position hiérarchique importante, l'instruction peut être dépaycée ou élevée.

II. LA DÉCISION DU P-DG

Au vu des conclusions de l'enquête, le P-DG peut notamment déclencher une procédure disciplinaire à l'égard du ou des auteurs présumés.

III. LA COMMUNICATION DES DOCUMENTS LIÉS À L'ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

Le rapport de l'enquête administrative présente par nature le caractère d'un document communicable au sens de l'article L.311-2 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA). Cependant, les documents ayant trait à l'enquête ne sont pas communicables tant qu'ils conservent un caractère préparatoire, à savoir tant qu'aucune décision n'a été prise à la suite de la transmission des conclusions de l'enquête.

Une fois la décision prise par le P-DG de poursuivre l'agent mis en cause ou de renoncer à toute action, le code des relations entre le public et l'administration et la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) distinguent selon les documents sollicités :

- les conclusions de l'enquête (comprenant le rapport d'enquête) qui sont communicables à toute personne qui en fait la demande, y compris aux agents concernés par l'enquête, sous réserve d'occulter les mentions « *portant une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable* » et/ou « *faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice* » (article L.311-6 du CRPA). Dès lors, le nom des agents, les informations concernant la situation personnelle des agents visés ou toute retranscription de propos qui permettraient facilement de les identifier doivent être anonymisés ;
- les annexes contenant les procès-verbaux d'auditions (compte-rendu d'entretiens) qui ne sont communicables, par nature, qu'aux personnes concernées par l'enquête, sous réserve « *de l'occultation préalable des mentions dont la communication serait susceptible de porter atteinte à l'un des secrets protégés (secret de la vie privée et des dossiers personnels notamment), des passages portant un jugement de valeur ou une appréciation sur une tierce personne et de ceux qui révèlent le comportement d'une telle personne dans des conditions susceptibles de lui porter préjudice* » (avis CADA n° 20175495 du 22 mars 2018).

Est ainsi visée « *l'identité des auteurs de dénonciations ou de témoignages dont la divulgation à un tiers, notamment à la personne visée, pourrait, compte tenu de leurs termes et du contexte dans lequel ils s'inscrivent, leur porter préjudice. A défaut de pouvoir rendre impossible l'identification de ces auteurs, l'intégralité de leurs propos doit être occultée* ».

Toutefois, lorsqu'à l'issue de la procédure, le P-DG décide d'engager une action disciplinaire contre un agent mis en cause dans le cadre de l'enquête, ce dernier a droit à la communication de tous les documents sur le fondement desquels est engagée la procédure disciplinaire en totalité ou en partie. Sont ainsi visés les procès-verbaux d'audition et les témoignages écrits recueillis durant l'enquête.



IV. LA CLÔTURE DU DOSSIER PAR LE RÉFÉRENT OU LA RÉFÉRENTE SIGNALEMENT

A. INFORMATION DES PERSONNES CONCERNÉES PAR LE SIGNALEMENT

L'auteur ou l'auteure du signalement et la personne, ou les personnes, visée par celui-ci ou celle-ci sont informés de cette clôture.

B. TRAITEMENT DES DONNÉES COLLECTÉES

Lorsqu'un signalement est considéré comme n'entrant pas dans le champ du dispositif dès son recueil par le responsable du traitement, les données le concernant doivent être supprimées ou archivées après anonymisation.

Lorsqu'un signalement n'est pas suivi d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, la suppression ou l'archivage après anonymisation doit intervenir dans un délai de deux mois après la clôture du dossier.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'un signalement abusif, les données relatives au signalement sont conservées jusqu'au terme de la procédure.



CHAPITRE III – LA MISE EN PLACE DE MESURES CONSERVATOIRES ET DE PROTECTION APPROPRIÉES

Sans préjudice des suites qui seront réservées au signalement, le délégué régional ou la déléguée régionale, en lien avec la DRH, évalue la situation et en cas d'urgence, peut être amené à prendre toute mesure conservatoire à même de faire cesser au plus vite 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.

Ainsi, si la victime présumée et l'agent en cause travaillent habituellement ensemble, l'un ou l'autre peut être affecté dans un autre service, temporairement, par exemple le temps de l'enquête. Il est conseillé de changer d'affectation en priorité l'agent mis en cause et non la victime.

En cas de forte vraisemblance de faute grave, l'auteur ou l'auteure des faits peut faire l'objet d'une décision de suspension de fonctions, prise par le P-DG, sur le fondement de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983.

Le référent ou la référente signalement veille à ce que les mesures de protection appropriées soient mises en place.

CHAPITRE IV – L'ORIENTATION DES AGENTS S'ESTIMANT VICTIMES VERS LES SERVICES ET PROFESSIONNELS COMPÉTENTS CHARGÉS DE LEUR ACCOMPAGNEMENT ET DE LEUR SOUTIEN

Dès la réception du signalement, le référent ou la référente signalement propose à la victime présumée une mise en relation avec les services de la délégation régionale en mesure de lui apporter un soutien et un accompagnement social, professionnel et psychologique, en particulier auprès de la médecine de prévention, des assistants et assistantes de service social, des conseillers et conseillères ressources humaines et l'informe qu'elle peut prendre contact avec les représentants ou représentantes du personnel.

Il ou elle communique à cette fin à la victime les coordonnées téléphoniques ou de messageries électroniques des services concernés de la délégation régionale et des représentants ou représentantes du personnel.

Le référent ou la référente signalement peut également proposer une mise en relation avec les services d'une plate-forme téléphonique d'aide aux victimes (cf. infra)



TITRE III - LA MISE A DISPOSITION D'UNE PLATE-FORME TELEPHONIQUE D'AIDE AUX VICTIMES OU TEMOINS

En plus du dispositif décrit au II., le CNRS met à disposition des agents une plate-forme téléphonique d'aide aux victimes ou témoins, afin qu'ils puissent bénéficier d'un espace de parole anonyme et confidentiel extérieur au CNRS via un numéro vert.

Indépendamment de tout signalement au CNRS, tout agent s'estimant victime ou témoin d'un acte mentionné au titre I. pourra bénéficier de cette offre de service.

Les modalités de saisine de cette plateforme téléphonique feront l'objet d'une communication aux agents par tout moyen et notamment via l'intranet du CNRS.

TITRE IV - LE SUIVI DU DISPOSITIF

Le référent ou la référente signalement élabore à l'attention du P-DG un bilan annuel anonymisé des signalements dont il ou elle a été saisi et du traitement qui leur a été réservé. Ce bilan est présenté annuellement aux instances du dialogue social pour leur analyse des risques auxquels sont exposés les agents du CNRS et est intégré dans le rapport social unique.

Fait à Paris, le 12 avril 2021

Le Président-directeur général,

Antoine PETIT

