

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA CULTURE

Arrêté du 13 juin 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au ministère de la culture

NOR : MICB2217491A

La ministre de la culture,

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 131-1 à L. 131-13, L. 133-1 à L. 133-3, L. 134-1 à L. 134-12 et L. 135-6 ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2003-729 du 1^{er} août 2003 modifié portant organisation de l'inspection générale des affaires culturelles ;

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

Le comité technique ministériel du ministère de la culture informé le 11 février 2022 ;

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du ministère de la culture informé le 4 avril 2022,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires, agents contractuels, personnes ayant une convention de stage ou un contrat d'apprentissage ou un contrat de service civique, collaborateurs occasionnels (rémunérés et ou bénévoles), en fonction ou antérieurement en fonction au sein des services du ministère de la culture, centraux ou déconcentrés, des services à compétence nationale ou dans ses établissements publics.

Elles concernent les personnes majeures, comme mineures, sous réserve pour ces dernières des modalités spécifiques de mise en œuvre liées au respect de l'exercice de l'autorité parentale et des compétences des autorités en charge de la protection de l'enfance.

Art. 2. – Est mis à la disposition des personnes mentionnées à l'article 1^{er} qui s'estiment victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces et de tout autre acte d'intimidation, un dispositif de signalement dans les conditions posées à l'article 1^{er} du décret du 13 mars 2020.

Les personnes mentionnées à l'article 1^{er} peuvent librement avoir recours à l'un des canaux internes de signalement listés en annexe 1 du présent arrêté. Elles peuvent également, sans préjudice du recours à ces canaux internes, recourir au service du prestataire externe de signalements désigné par le ministère de la culture.

Ces dispositifs de signalement permettent d'orienter les personnes s'estimant victimes ou témoins de ces actes et agissements mentionnés au premier alinéa vers :

- les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête interne ;
- des psychologues cliniciens pour un soutien de premier niveau.

Art. 3. – Les dispositifs mentionnés à l'article 2 peuvent également être mobilisés pour le recueil des signalements effectués par :

1° Les personnes victimes ou témoins de violences intra familiales et conjugales détectées sur le lieu de travail ou d'études mais subies hors de la sphère professionnelle ou de l'établissement d'enseignement relevant du ministère de la culture ;

2° Les étudiants et les élèves formés dans les établissements relevant du ministère de la culture ;

3° Les personnes s'étant portées candidates à un recrutement dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Les personnes mentionnées au présent article sont orientées vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure appropriée. Elles bénéficient du dispositif de soutien psychologique mentionné au dernier alinéa de l'article 2.

Art. 4. – Les dispositifs prévus à l'article 2 garantissent l'égalité du traitement des signalements. Ils peuvent s'appuyer sur :

- 1° Une procédure interne de traitement des signalements figurant en annexe 1 du présent arrêté ;
- 2° Un modèle de fiche de signalement, figurant en annexe 2 du présent arrêté ;
- 3° Le champ d'application et les modalités du signalement prévu au deuxième alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale, figurant en annexe 3 du présent arrêté ;
- 4° Une procédure interne de recueil et de suivi des demandes de bénéfice de la protection fonctionnelle, figurant en annexe 4 du présent arrêté.

Art. 5. – Les chefs de service des directions, services à compétence nationale et établissements du ministère de la culture, au sens de l'article 2-1 du décret du 28 mai 1982 susvisé, veillent, le cas échéant, en lien avec la ou les personnes ayant l'autorité hiérarchique sur les agents concernés, au traitement des signalements.

Sans préjudice des suites qui seront réservées au signalement, la personne ou le service administratif en charge de l'instruction évalue la criticité de la situation selon la teneur des faits signalés. Lorsque cette évaluation laisse supposer l'existence d'un danger ou d'une menace à l'encontre de la victime, il prend ou propose immédiatement toutes mesures conservatoires à même de faire cesser les agissements dénoncés, de rétablir le fonctionnement normal du service. Il assure la protection de la ou des personnes s'estimant victime et des témoins, y compris contre les pressions ou les représailles dont ils pourraient faire l'objet.

La réalisation d'une enquête interne peut permettre de s'assurer de la matérialité des faits, le cas échéant en vue d'engager une procédure disciplinaire dans le prolongement du signalement.

Les agents chargés de cette enquête ne peuvent en aucun cas être choisis parmi :

- les personnes placées sous l'autorité des personnes s'estimant victimes ou témoins ;
- les personnes placées sous l'autorité des personnes mises en cause par le signalement ;
- les personnes mises en cause par le signalement.

L'enquête peut également être confiée à un organisme ou une personne extérieure à l'administration.

L'auteur du signalement, la personne s'estimant victime et celle mise en cause sont tenus informés des mesures prises, sous réserve des règles de communication des documents administratifs prévues par le code des relations entre le public et l'administration.

Art. 6. – Le ministre chargé de la culture peut confier à l'inspection générale des affaires culturelles le soin de conduire une enquête administrative dans les conditions prévues par le décret du 1^{er} août 2003 susvisé, notamment lorsqu'est en cause une personne occupant un emploi de direction de l'Etat ou d'établissement public sous la tutelle du ministère de la culture.

Art. 7. – Le comité interdisciplinaire de suivi des signalements des violences et harcèlements sexuels et sexistes est placé sous l'autorité du secrétaire général. Ce comité, présidé par le secrétaire général du ministère ou son adjoint et dont la composition est précisée en annexe 1, s'assure que chaque signalement donne lieu à un traitement, dans un délai raisonnable, dans le respect des principes d'égalité de traitement et de confidentialité.

Ce comité s'assure de la communication, aux personnes concernées, des mesures prises.

Art. 8. – Les directions et services du ministère garantissent, par tout moyen approprié, la stricte confidentialité des informations communiquées dans le cadre du recueil et du traitement du signalement, de sa réception à la clôture du dossier. L'accès à ces informations est restreint aux seules personnes ayant besoin d'en connaître.

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

Les données personnelles relatives aux situations relatées sont traitées dans le respect des règles de protection des données personnelles en lien avec le délégué ministériel à la protection des données.

Art. 9. – L'administration présente un bilan annuel anonymisé des signalements et des suites données au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail ministériel, puis, à compter de son installation à l'issue des élections professionnelles de 2022, à la formation spécialisée du comité social d'administration ministériel.

Les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail de proximité, puis, à compter de leur installation à l'issue des élections professionnelles de 2022, les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail du comité social d'administration de proximité sont informés, dans le respect des règles de confidentialité mentionnées à l'article 6 du décret du 13 mars 2020 susvisé, des situations et des suites données aux signalement de cas de violence sexuelles et sexistes.

Art. 10. – Le ministère de la culture procède à la diffusion de l'information relative au dispositif de recueil et de traitement des signalements par voie de publication sur son site intranet ou par tout autre moyen permettant sa connaissance et sa compréhension.

Art. 11. – Les signalements doivent être faits de bonne foi et sans intention de nuire. Sous cette réserve, aucune mesure disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'une personne pour avoir effectué un signalement ou engagé une action en justice visant à faire cesser des actes de violence, des discriminations, des agissements de harcèlement ou pour avoir témoigné ou relaté de tels actes ou agissements.

Les signalements mensongers, les dénonciations calomnieuses ou diffamatoires exposent leurs auteurs à des sanctions disciplinaires, voire à une peine d'emprisonnement ou à une amende en application de l'article 226-10 du code pénal.

Art. 12. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 13 juin 2022.

Pour la ministre et par délégation :
Le secrétaire général,
L. ALLAIRE

ANNEXES

ANNEXE 1

PROCÉDURE MISE EN PLACE DANS LE CADRE DU TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

La présente annexe 1 décrit la procédure ministérielle de prise en charge des signalements transmis par un des canaux de signalement internes ou externes listés ci-dessous ou opérés par toutes les personnes mentionnées à l'article 1^{er} du présent arrêté s'estimant victime ou témoin d'un ou des d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces et de tout autre acte d'intimidation, sur son lieu de travail ou dans l'exercice de ses fonctions.

I. – Canaux de signalements

I.1. – Liste non exhaustive des canaux de signalements internes au ministère de la culture

Les personnes mentionnées à l'article 1^{er} du présent arrêté s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces et de tout autre acte d'intimidation, sur leur lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions, de violences intra familiales et conjugales détectées sur le lieu de travail mais subies hors de la sphère professionnelle, peuvent signaler, par tout moyen (téléphone, courriel, courrier, échanges verbaux), ces agissements à tout personnel compétent de leur choix, dont la liste non exhaustive est détaillée ci-après :

- chef de service ou encadrant ;
- médecin du travail ou personnel infirmier ;
- responsable des ressources humaines de proximité ;
- assistant ou conseiller de prévention ;
- référent de la prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles ;
- travailleur social ;
- correspondant handicap ;
- représentant du personnel ;
- haut fonctionnaire à la responsabilité sociale des organisations ;
- inspecteur santé et sécurité au travail ;
- psychologue du travail ;
- collègue de déontologie.

Les personnes sus-mentionnées reçoivent la fiche de signalement. Le cas échéant, elles recueillent la parole de la victime ou du témoin et remplissent la fiche de signalement. En accord avec la victime ou le témoin, elles transmettent la fiche à l'autorité compétente qui a charge d'instruire les faits. Ces personnes n'ont pas vocation à assurer le traitement du signalement.

I.2. – Dispositif externe de signalement

Les personnes mentionnées à l'article 1^{er} du présent arrêté peuvent également solliciter par différentes voies le dispositif externe de recueil et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces et de tout autre acte d'intimidation est mis en place par le ministère de la culture (internet, courriel, courrier postal ou par téléphone).

II. – Recueil des signalements

II.1. – Modalités de signalement

La fiche de signalement (selon le modèle figurant en annexe 2) est transmise au supérieur hiérarchique de la personne s'estimant victime, avec l'accord de cette dernière, ou au bureau des ressources humaines de sa structure, par un des canaux de signalement précité ou directement par l'agent concerné ou par le témoin. En cas d'impossibilité de transmettre le signalement au supérieur hiérarchique ou au bureau des ressources humaines de sa structure, le signalement peut être transmis au bureau des ressources humaines de la direction générale de tutelle concernée (DAT pour les services déconcentrés).

Lorsque le supérieur hiérarchique est saisi directement, il adresse la fiche de signalement au bureau des ressources humaines de sa structure. En cas de difficultés, le service des ressources humaines du ministère de la

culture peut être alerté. Il saisit alors la direction générale de tutelle qui prend en charge l'instruction du signalement.

II.2. – Informations à destination des victimes et des mis en cause

A compter de la transmission de la fiche de signalement, le supérieur hiérarchique ou le bureau des ressources humaines de la structure ou de la direction générale de tutelle, dont relève la personne s'estimant victime ou le témoin, accuse réception du signalement dans un délai de trois jours ouvrés maximum auprès du canal de signalement. La personne ayant effectué le signalement est informée dans le même délai que son signalement est en cours de traitement.

Dans ce cadre, le bureau des ressources humaines de la direction générale de tutelle ou le chef de service (1) de la structure informe l'agent concerné de la possibilité de faire :

- une demande de protection fonctionnelle ;
- une déclaration d'accident du travail dans un délai de 15 jours suivant l'agression.

Dans les mêmes délais, le bureau des ressources humaines de la structure informe la (les) personne(s) mise(s) en cause de l'existence d'un signalement déposé à son (leur) rencontre.

Lorsque le signalement concerne un établissement sous tutelle ministérielle, le bureau des ressources humaines de la direction générale de tutelle et, le cas échéant, le service des ressources humaines du ministère peuvent venir en appui des référents ressources humaines de proximité et/ou des chefs de service de la structure.

Une coordination est mise en œuvre lorsque plusieurs structures sont concernées par un même signalement. En lien avec la tutelle, le bureau des ressources humaines dont relève la victime se rapproche de celui ou de ceux des autres structures concernées.

III. – Prise en charge de la victime

III.1. – En cas de mise en danger : actions immédiates

Lorsque les faits exposés laissent supposer l'existence d'un danger ou d'une menace particulièrement grave à l'encontre de la victime, le chef de service¹ concerné, avec l'appui du bureau des ressources humaines de la structure, prend ou propose, sans délai, toutes mesures appropriées, afin de :

- mettre la victime en sécurité (le cas échéant, en prenant les mesures conservatoires nécessaires, à l'encontre de l'agresseur présumé, pendant et après l'instruction du signalement) ;
- intervenir auprès de l'auteur des agissements pour les faire cesser ;
- mettre en place un accompagnement du collectif de travail de la victime affectés par la situation.

Le chef de service peut saisir le service des ressources humaines du ministère de la culture (bureau de gestion) pour mettre en œuvre la suspension de l'agent mis en cause (sauf pour les établissements faisant l'objet d'un arrêté de délégation de gestion [2]) dans l'attente des résultats de l'enquête interne et de la décision de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

La suspension est une mesure provisoire d'éviction, n'ayant pas de caractère disciplinaire. Elle est d'une durée de 4 mois et peut être prorogée en cas de poursuite pénale.

Lorsque la situation est constitutive d'un crime ou d'un délit, ce signalement doit faire l'objet d'un avis au procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale (cf. annexe 3).

III.2. – Processus d'orientation de la ou des victimes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien

a) L'appui du médecin du travail

Le médecin du travail est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants. Sa mission est d'éviter toute altération de la santé physique ou morale des agents du fait du travail. Il est tenu au secret médical.

Il est habilité en cas de dysfonctionnement à établir des signalements appropriés sous forme de rapports écrits à destination du chef de service ou de son représentant.

Le médecin du travail pourra le cas échéant proposer l'intervention, au sein de son équipe pluridisciplinaire, d'un psychologue du travail dans le cadre d'un accompagnement collectif et/ou individuel d'(es) agent(s).

b) Un soutien psychologique de premier niveau

Les canaux de signalement internes et la cellule externe, dont le cadre général est présenté au deuxième alinéa de l'article 2 du présent arrêté, renseignent et orientent les personnes s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers un dispositif de soutien psychologique pour un accompagnement de premier niveau par des psychologues cliniciens. Cet accompagnement est proposé dans le cadre du marché ministériel de la cellule d'écoute psychologique.

c) Les assistants de service social

Ils sont soumis au secret professionnel et peuvent être des interlocuteurs privilégiés. Ils peuvent intervenir en lien avec le médecin du travail.

IV. – Traitement et suivi du signalement

IV.1. – Rôle et responsabilités

a) Au sein des établissements publics

Le chef de service de l'entité administrative en charge de l'instruction assume la responsabilité du traitement du signalement et s'assure de la mise en œuvre des mesures de protection de la ou des personnes s'estimant victimes et des témoins, dans un délai adapté à chaque situation. Dans ce cadre, il lui revient d'analyser la situation et d'identifier les actions à mettre en œuvre avec l'appui, si nécessaire, du bureau des ressources humaines de sa direction générale de tutelle et du service des ressources humaines du ministère de la culture.

Le chef de service de l'entité administrative en charge de l'instruction doit engager dans les plus brefs délais l'analyse de la situation, y compris la réalisation de l'enquête interne, indépendamment du dépôt de plainte de la victime. A son terme, différentes actions sont possibles : engagement des procédures disciplinaires (3), médiation, évolution organisationnelle, accompagnement individuel ou collectif, formation, clôture, etc.

Dès la réception du signalement et à chaque étape de traitement du signalement, le chef de service de l'entité administrative tient à jour un tableau de suivi des actions menées datées.

b) Au sein des directions de l'administration centrale et déconcentrée

Le chef de service concerné de la direction assume la responsabilité du traitement du signalement ayant trait à une situation au sein de son service. Le bureau des ressources humaines de la direction est chargé du traitement de ce signalement et s'assure de la mise en œuvre des mesures de protection de la ou des personnes s'estimant victimes et des témoins, dans un délai adapté à chaque situation. Dans ce cadre, il lui revient d'analyser la situation et d'identifier les actions à mettre en œuvre avec l'appui du service des ressources humaines du ministère de la culture.

Le bureau des ressources humaines de la direction concernée doit engager dans les plus brefs délais l'analyse de la situation, y compris la réalisation de l'enquête interne. A son terme, différentes actions sont possibles : engagement des procédures disciplinaires, médiation, évolution organisationnelle, accompagnement individuel ou collectif, formation, clôture, etc.

Les bureaux des ressources humaines des directions générales de l'administration centrale apportent également un appui aux chefs de service des structures placées sous leur tutelle, en collaboration avec le service des ressources humaines du ministère de la culture. Les structures restent responsables du traitement des signalements effectués en leur sein.

Dès la réception du signalement et à chaque étape de traitement du signalement, le bureau des ressources humaines de la direction générale de tutelle renseigne un tableau de suivi des actions menées datées.

L'ensemble des signalements fait l'objet d'un traitement et d'un suivi par les bureaux des ressources humaines des directions générales de l'administration centrale du ministère de la culture, pour leur périmètre, y compris les établissements publics placés sous leur tutelle. A ce titre, ils renseignent un tableau de suivi « traitement des signalements » anonymisé, décliné sur la base des indicateurs du Rapport de social unique (RSU) établi par le ministère de la culture. Ce tableau est adressé périodiquement au référent signalement du service des ressources humaines.

La cellule externe fournit les informations nécessaires au recensement des signalements portés à sa connaissance.

IV.2. – Le Comité interdisciplinaire de suivi des signalements des actes de violences et de harcèlements sexuels et sexistes

Créé en juin 2021, ce comité est présidé par le secrétaire général du ministère de la culture ou son adjoint.

a) Composition

Le comité interdisciplinaire est composé : du chef du service des ressources humaines et du sous-directeur des métiers et des carrières, en sa qualité de responsable de la mission de gestion des procédures disciplinaires, des adjoints aux directeurs et des délégués de l'administration centrale, ainsi qu'un médecin du travail et en tant que de besoin, les services médicaux sociaux.

b) Rôle et responsabilité

Le comité veille à ce que l'ensemble de ces signalements donne lieu à un traitement, dans les délais appropriés, dans le respect des principes d'égalité de traitement et de confidentialité.

Le comité assure un suivi du traitement des signalements des actes de violences et de harcèlements sexuels et sexistes dans le cadre du périmètre ministériel (AC, SCN, DRAC, EP sous la tutelle du ministère de la culture), pour l'ensemble des personnes mentionnées à l'article 1^{er} du présent arrêté.

Ce suivi est réalisé sur la base du tableau de suivi complété, pour l'ensemble du périmètre ministériel. Dans ce cadre, il revient :

- aux bureaux des ressources humaines des directions générales de tutelle et au service des ressources humaines du ministère de la culture d'assurer un état du traitement des signalements impliquant des agents ;
- à la délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle d'assurer un état du traitement des signalements impliquant uniquement des étudiants.

**IV.3. – Une « entrée unique » dédiée au sein du service des ressources humaines
pour le suivi du traitement des situations de violences et de harcèlements sexuels et sexistes**

Le référent « signalement », au sein du service des ressources humaines du secrétariat général du ministère de la culture, assure le recensement et le suivi du traitement de l'ensemble des signalements en lien avec les bureaux des ressources humaines des directions générales de tutelle du ministère de la culture.

(1) C'est-à-dire la personne chargée, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité (article 2-1 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).

(2) Article L. 531-1 du code général de la fonction publique.

(3) Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le ministère de la culture (MC) détient par principe le pouvoir disciplinaire sur l'ensemble des agents fonctionnaires et contractuels dont il est l'autorité de nomination. Il est, par délégation de pouvoir, fait exception au principe pour les sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe (l'avertissement et le blâme), infligées aux fonctionnaires affectés en services déconcentrés (DRAC), et dans certains établissements publics recrutant des agents en propre assurent directement la gestion de la procédure disciplinaire, dans le respect de la réglementation applicable à la situation de l'agent.

ANNEXE 2

FICHE DE SIGNALEMENT

Cadre réservé au canal de signalement
Signalement d'un acte de :
Noms/prénoms/coordonnées de la personne (4) ayant enregistré le signalement (le cas échéant) :
Enregistrement effectué pour : Victime ☐ Témoin ☐

DATE DU SIGNALEMENT :

Victime ☐ Témoin ☐

Nom.....

Prénom.....

Service d'affectation :

.....

Fonction :

.....

Age de la victime :

Majeur ☐ Mineur ☐

Statut :

Titulaire	☐	Volontaire en service civique	☐
Contractuel	☐	Fonctionnaire stagiaire	☐
Vacataire	☐	Elève	☐
Apprenti	☐	Etudiant	☐
Stagiaire	☐	Candidat	☐

Catégorie :

A+	☐	B	☐
A	☐	C	☐

Genre :

F	☐	H	☐
---	--------------------------	---	--------------------------

Déclare subir des actes/avoir été le témoin des actes (1)

– de violence ☐ ;

– de discrimination ☐.

motif de discrimination (2).....

- de harcèlement ☐ moral ☐ sexuel ;
- d’agissement sexiste ☐ ;
- d’agression sexuelles ☐ ;
- de menaces ☐ ;
- autre acte d’intimidation ☐.

Par :

Nom.....

Prénom.....

Service d’affectation :

.....

Fonction :

.....

Statut :

Titulaire	☐	Volontaire en service civique	☐
Contractuel	☐	Fonctionnaire stagiaire	☐
Vacataire	☐	Elève	☐
Apprenti	☐	Etudiant	☐
Stagiaire	☐	Candidat	☐

Catégorie :

☐ A+	☐ A	☐ B	☐ C
-----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Genre :

☐ F	☐ H
----------------------------	----------------------------

A l’encontre de (à remplir si le signalement est effectué par un témoin) :

Nom.....

Prénom.....

Service d’affectation :

.....

Fonction :

.....

Age de la victime :

Majeur ☐ Mineur ☐

Statut :

Titulaire	☐	Volontaire en service civique	☐
Contractuel	☐	Fonctionnaire stagiaire	☐
Vacataire	☐	Elève	☐
Apprenti	☐	Etudiant	☐
Stagiaire	☐	Candidat	☐

Catégorie :

☐ A+	☐ A	☐ B	☐ C
-----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Genre :

☐ F	☐ H
----------------------------	----------------------------

Nature de ces actes :

.....

Fréquence :

.....

Témoins de ces faits, ou, le cas échéant, autres témoins de ces faits :

Témoïn 1

Nom.....

Prénom.....

Service d'affectation :

.....

Fonction :

.....

Témoïn 2.....

Signalement de ces faits également effectué auprès :

- du supérieur hiérarchique ou N+2 ☐ oui ☐ non
- de la Cellule d'écoute externe ☐ oui ☐ non
- d'un représentant du personnel ☐ oui ☐ non
- du psychologue du travail ☐ oui ☐ non
- du responsable des ressources humaines de proximité ☐ oui ☐ non
- de l'assistant ou conseiller de prévention ☐ oui ☐ non
- de l'assistant de service social ☐ oui ☐ non
- du médecin du travail ou personnel infirmier ☐ oui ☐ non
- de l'inspecteur santé et sécurité au travail ☐ oui ☐ non
- du référent égalité/diversité/VHSS/handicap ☐ oui ☐ non
- du ou de la Haut(e) fonctionnaire à la responsabilité sociale des organisations ☐ oui ☐ non
- d'une autre personne ☐ oui ☐ non

Laquelle.....

Je souhaite rencontrer un membre du service RH de proximité ☐ oui ☐ nonJe souhaite bénéficier de l'assistance d'un représentant du personnel ☐ oui ☐ nonJe souhaite bénéficier de la protection fonctionnelle (5) ☐ oui ☐ nonJe souhaite bénéficier d'un accompagnement de la médecine du travail ☐ oui ☐ nonJe souhaite bénéficier d'un accompagnement psychologique de premier niveau ☐ oui ☐ non Je souhaite déposer un déclaration d'accident du travail ☐ oui ☐ non

SIGNATURES		
Victime	Témoïn	Canal de signalement
	1.	
	2.	

(1) Rayer les mentions inutiles/Dans le cas où le signalement est effectué par un témoin, compléter la fiche sur la base des informations connues par le témoin.

(2) Liste des critères illégaux de discrimination : âge, apparence physique, appartenance réelle ou supposée à une ethnie, appartenance réelle ou supposée à une nation, appartenance réelle ou supposée à une race, appartenance ou non à une religion déterminée, état de santé, orientation sexuelle, identité sexuelle, grossesse, situation de famille, handicap, patronyme, sexe, activités syndicales, caractéristiques génétiques, mœurs, opinion politique, origine, lieu de résidence, perte d'autonomie, particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, domiciliation bancaire, bizutage.

*
* *

Suites données

Date de réception du signalement :

Conclusions de l'enquête :

.....

.....

Autres mesures prises par l'administration :

.....

.....

.....

.....

Protection fonctionnelle accordée à la victime (6) ☐ oui ☐ non

Conséquences en terme d'arrêt de travail, de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle, de dépôt de plainte :

- Arrêt de travail ☐ oui ☐ non, date début/fin :
- Déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle ☐ oui ☐ non, déposée le :
- Dépôt de plainte ☐ oui ☐ non, date et motif de la plainte :
- Article 40 ☐ oui ☐ non, date et motif de saisine du procureur de la République :

(4) Toutes personnes mentionnées à l'article 1^{er} de l'arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au ministère de la culture

(5) Pour les agents publics.

(6) Pour les agents publics, leurs conjoints ou concubins, enfants et ascendants directs (articles L. 134-1 à L. 134-12 du code général de la fonction publique).

ANNEXE 3

LE SIGNALEMENT PRÉVU À L'ARTICLE 40 ALINÉA 2
DU CODE DE PROCÉDURE PÉNALE

L'article 40 du code de procédure pénale (ci-après, CPP) dispose que :

« Le Procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

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 ».

1. Champ d'application de l'article 40, alinéa 2

Les agents concernés

En droit pénal, le terme de fonctionnaire est entendu de façon large au sens d'agent public. Il inclut, en conséquence, les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et l'ensemble des agents contractuels de droit public.

En revanche, sauf dispositions particulières contraires, ne sont pas concernés par ces dispositions **les personnels dans une situation de droit privé** notamment dans les services publics industriels et commerciaux.

Les faits concernés

Seuls les crimes et délits doivent être signalés au Procureur de la République, c'est-à-dire les faits susceptibles d'être punis d'une peine d'emprisonnement et/ou d'une forte amende. Sont ainsi exclus les faits les moins graves susceptibles d'être punis par une contravention, même de cinquième classe. A titre d'exemple, l'agression sexuelle constitue un délit qui implique un signalement en application de l'article 40 du CPP.

L'étendue de l'obligation de signalement

L'agent doit signaler tous les crimes et délits **dont il peut être amené à avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, même si les faits commis ne relèvent pas directement de son champ de compétence.**

Articulation du signalement avec le respect du principe hiérarchique

- *Le recours à une autorisation du supérieur hiérarchique pour transmettre un avis d'information au procureur n'est pas nécessaire.*

L'autorité hiérarchique, dans le cadre de l'organisation des services, ne peut pas remettre en cause les obligations imposées par la loi à tout agent public. Il n'est pas donc nécessaire d'obtenir son autorisation avant de procéder à un signalement.

La sous-direction des affaires juridiques (bureau du contentieux) et le service des ressources humaines du ministère de la culture peuvent intervenir en appui auprès de l'agent dans le cadre de l'engagement de cette procédure.

- Lorsque l'agent a décidé de signaler des faits au procureur, il n'est pas tenu de transmettre sa dénonciation ou, dans une moindre mesure, d'informer son supérieur hiérarchique.

Néanmoins, dans l'hypothèse où l'agent public adresse lui-même son signalement au procureur de la République, **il est préconisé que celui-ci informe son supérieur hiérarchique.**

- L'information du supérieur hiérarchique n'opère pas un transfert de l'obligation de signalement.

Toutefois, le signalement peut être effectué par le supérieur hiérarchique et non par l'agent ayant directement constaté les faits susceptibles de constituer un crime ou délit.

2. Modalités du signalement prévu à l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale

Moment du signalement

La personne doit informer « *sans délai* » le procureur.

Un signalement complémentaire peut aussi être effectué dans un second temps si des éléments nouveaux sont portés à la connaissance de l'administration à la suite d'un premier signalement.

Forme du signalement

Aucun formalisme n'est imposé par le code de procédure pénale. Ainsi le signalement peut être adressé au procureur de la République par simple courrier ou par déclaration orale au poste de police le plus proche. Un modèle de lettre de signalement au procureur de la République est proposé en annexe de la présente fiche.

Il peut être opportun de faire signer ce courrier par le directeur de l'établissement ou tout responsable de service, accompagné de toutes les pièces justificatives (attestations, témoignages), adressé au procureur de la République territorialement compétent.

3. Les suites données par le procureur de la République au signalement

Le procureur de la République reçoit les signalements et apprécie la suite à leur donner.

A la suite d'un signalement, le procureur de la République peut prendre les décisions suivantes :

- diligenter une enquête de police (enquête de flagrance ou enquête préliminaire) ;
- engager des poursuites pénales (ouverture d'une information judiciaire confiée à un juge d'instruction, renvoi devant le tribunal correctionnel) ;
- mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites s'il considère qu'il y a une infraction ;
- ne pas donner suite au signalement.

Conformément à l'article 40-2 du code de procédure pénale, le procureur de la République **avise les personnes ou autorités mentionnées au deuxième alinéa de l'article 40, des poursuites ou des mesures alternatives aux poursuites qui ont été décidées à la suite du signalement.** Lorsqu'il décide de ne pas donner suite au signalement, il les avise également de sa décision.

4. Les mesures pouvant être mises en œuvre contre l'agent public responsable du crime ou du délit en parallèle du signalement aux services du procureur

Les autorités hiérarchiques peuvent, pour assurer le respect de l'ordre et la sécurité dans leur structure recourir à des **mesures conservatoires de suspension, qui interviennent en parallèle d'une saisine d'une commission de discipline.**

S'agissant des fonctionnaires, l'article L. 531-1 du code général de la fonction publique prévoit qu'en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, il peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

S'agissant des contractuels de l'Etat, des dispositions similaires sont prévues à l'article 43 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Sanctions pénales en cas de manquement à l'obligation de dénonciation d'un crime

Le non-respect de l'obligation prévue au second alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale ne fait, en tant que tel, l'objet d'aucune sanction pénale.

Toutefois, certaines dispositions particulières du code pénal **imposent dans certains cas la dénonciation de faits pour en prévenir la survenance ou en limiter les effets.**

Ainsi, **l'article 434-1 du code pénal** prévoit que **la non-dénonciation d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets constitue un délit qui pourrait donner lieu à l'engagement de poursuites.** Ce délit est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

L'article 223-6, alinéa 1^{er} punit le fait de ne pas empêcher par son action immédiate, sans risque pour soi ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne. La peine encourue est de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

Modèle de lettre de signalement au procureur de la République

Lieu, date

Nom Prénom

Expéditeur N° Rue

CP Ville

Nom Prénom

Destinataire N° Rue

CP Ville

Recommandé avec accusé de réception n° [indiquer le numéro]

Objet : signalement sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale

Pièces jointes : [à lister]

M. /Mme le/la procureur(e) de la République,

En vertu du second alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale, je soussigné(e) (préciser Prénom Nom), né(e) le (préciser), à (préciser), exerçant la profession de (préciser), au sein de l'organisme public (préciser), souhaite porter à votre attention les faits suivants, susceptibles de constituer une infraction pénale.

Les faits en cause sont les suivants :

(Préciser Prénom Nom et fonction occupée par la personne mise en cause de l'organisme précité, détailler les circonstances dans lesquels les faits ont été portés à la connaissance de l'auteur du signalement, les événements, dates, paroles, gestes, pressions, les éventuels arrêts de travail, les noms, fonction et coordonnées des victimes présumées, etc. Le ton doit être objectif et neutre.)

Je vous saurais gré de bien vouloir m'aviser des poursuites, mesures alternatives ou du classement sans suite décidés à la suite du présent signalement, conformément à l'article 40-2 du code de procédure pénale.

(Préciser, le cas échéant, si l'agent a été suspendu et à quelle date la suspension prendra fin (mettre la décision de suspension en pj). Préciser que, faute de poursuites pénales exercées et portées à la connaissance de l'administration avant cette date, l'agent devra être réintégré dans ses fonctions)

Mes services, en particulier (nom, prénom, fonction, coordonnées), se tiennent à votre disposition pour vous apporter leur concours.

Formule de politesse

Signature

ANNEXE 4

PROTECTION FONCTIONNELLE PRÉVUE AUX ARTICLES L. 134-1 À L. 134-12
DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'administration a l'obligation d'assurer la protection des agents publics. Ce principe dit de protection fonctionnelle et ses modalités d'application sont fixés aux articles L. 134-1 à L. 134-12 du code général de la fonction publique (CGFP). L'article L. 134-1 dispose que : « *L'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéficie, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire* ».

I. – Le champ d'application de la protection fonctionnelle***La protection fonctionnelle est due aux agents publics***

1. Lorsqu'ils ont subi du fait d'un usager, d'un autre agent public ou d'un tiers au service des atteintes volontaires à leur intégrité physique ou morale dont ils ont pu être victimes : violences, agissements constitutifs de harcèlement, menaces, injures, diffamations ou outrages (article L. 134-5 du CGFP) ;

2. Lorsque leur responsabilité pénale est mise en cause à l'occasion de faits commis dans l'exercice de leurs fonctions, lorsque ces faits n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions (article L. 134-3 du CGFP). Les agents publics et ceux qui l'étaient au moment des faits bénéficient d'une garantie contre les condamnations civiles prononcées à raison d'une faute de service, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de leurs fonctions ne leur est pas imputable.

II. – Les modalités de mise en œuvre et la portée de la protection fonctionnelle***La personne publique devant mettre en place cette obligation de protection***

La demande de protection doit être adressée par l'agent à la personne publique qui était son employeur à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire, même s'il ne travaille plus sous l'autorité de cette personne morale à la date de sa demande.

Dans l'hypothèse où la hiérarchie directe de l'agent serait impliquée, il est recommandé de faire viser la demande au niveau supérieur.

La protection fonctionnelle inclut notamment, le cas échéant, la prise en charge des frais de justice occasionnés par les instances civiles ou pénales portant sur les faits à l'origine de la demande de protection.

III. – Procédure interne au ministère de la culture (hors établissements publics)

Le délai d'instruction de la demande de protection fonctionnelle

Les demandes de protection fonctionnelle des agents de l'administration centrale, des services à compétence nationale ou des DRAC sont adressées et traitées au sein du ministère de la culture par le bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire qui est chargé d'instruire les demandes de protection fonctionnelle (secrétariat général/service des ressources humaines).

Le service des ressources humaines, dûment saisi d'une demande, dispose d'un délai de deux mois pour octroyer la protection fonctionnelle ou en refuser le bénéfice à l'agent. La décision est ensuite notifiée à l'agent et, dans l'hypothèse où elle serait positive, au bureau du contentieux.

La décision d'octroi de la protection fonctionnelle indique les faits au titre desquels la protection est accordée et précise les modalités d'organisation de la protection, notamment sa durée qui peut, le cas échéant, être celle de l'instance civile ou pénale.

La convention d'honoraires et le suivi des procédures

Le bureau du contentieux (sous-direction des affaires juridiques/secrétariat général) du ministère de la culture est chargé, une fois la protection fonctionnelle accordée, de la conclusion et du suivi des conventions d'honoraires avec les avocats des agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle.

Le choix de l'avocat est libre. Néanmoins, une convention d'honoraires est conclue entre le ministère et l'avocat de l'agent bénéficiant de la protection fonctionnelle.

Lorsque l'agent décide de conclure une convention d'honoraires directement avec son avocat, le ministère de la culture peut refuser de prendre en charge une partie des honoraires facturés ou déjà réglés lorsqu'ils apparaissent manifestement excessifs. Dans cette hypothèse, le règlement du solde de ces honoraires incombe à l'agent.

Afin d'éviter cette situation, il est donc fortement recommandé de transmettre immédiatement les coordonnées de l'avocat au bureau du contentieux et de ne pas s'engager sur des honoraires.

IV. – Procédure interne aux établissements publics

S'agissant des agents, y compris les fonctionnaires détachés sur contrat, qui sont (ou étaient au moment des faits) en poste en établissement public, leur demande de protection doit être formulée auprès du directeur de l'établissement via le référent « ressources humaines » de l'établissement public.

Toutefois, la demande peut être formulée auprès du service des ressources humaines (bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire/secrétariat général) du ministère de la culture, s'il s'avère que les agents en poste dans les établissements publics du ministère de la culture ont subi des attaques émanant d'un autre agent de cet établissement ayant une fonction de direction exécutive au sein de l'établissement.