

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA SOUVERAINETÉ INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE

**Arrêté du 12 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation au sein du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique**

NOR : ECOP2307266A

Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique et le ministre de la transformation et de la fonction publiques,

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

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,

Arrêtent :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Le présent arrêté fixe le dispositif de signalement mis en œuvre dans les directions et services relevant d'un programme budgétaire du ministre chargé de l'économie, du ministre chargé du budget, du ministre chargé de l'industrie ou du ministre chargé de la fonction publique.

Les services à compétence nationale rattachés à un ou plusieurs des ministres mentionnés au premier alinéa du présent article mettent en œuvre le dispositif de signalement prévu par le présent arrêté.

Les établissements publics placés sous la tutelle d'un ou des ministres mentionnés au premier alinéa mettent en œuvre le dispositif de signalement prévu par le présent arrêté. Le cas échéant, ils peuvent adapter ce dispositif en fonction de leur organisation interne.

Ce dispositif est ouvert à l'ensemble des agents publics, aux stagiaires bénéficiant d'une convention de stage, aux apprentis, aux élèves des écoles de service public sous la tutelle des ministres mentionnés au premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup>, mais également aux candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 6 mois au plus et aux agents ayant quitté le ministère depuis 6 mois au plus, qui s'estiment victimes ou témoins d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation sur leur lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions.

**Art. 2.** – Ce dispositif comporte :

- une procédure de signalement effectué par les personnes mentionnées au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> s'estimant victimes ou témoins d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation ;
- une procédure d'accompagnement et de soutien des personnes mentionnées au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> vers les services compétents ;
- une procédure d'orientation vers les services chargés d'instruire les demandes de protection fonctionnelle présentées par les agents victimes, au titre des articles L. 134 -1 à L. 134 -12 du code général de la fonction publique.

**Art. 3.** – La procédure de signalement peut s'exercer selon les deux modalités alternatives ou cumulatives suivantes :

- par la procédure mise en œuvre par la direction d'emploi définie à l'article 4 ;
- par une saisine de la cellule ministérielle d'écoute, de conseil, de signalement et de traitement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles, dans la limite de sa compétence prévue à l'article 5.

**Art. 4.** – Le recueil du signalement par l'autorité compétente mentionnée au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 3 respecte les étapes décrites ci-après ainsi que les dispositions prévues à l'article 8.

L'agent s'estimant victime ou témoin, peut solliciter par tout moyen l'assistant de prévention de sa direction d'emploi ou tout autre acteur de prévention ou le service chargé des ressources humaines compétent.

1. Une fiche de recueil de signalement est remplie soit par la personne s'estimant victime, soit par le témoin. Cette fiche comprend tous faits, informations ou documents permettant d'étayer le signalement. Des documents peuvent y être annexés. L'adresse de messagerie professionnelle de l'agent s'estimant victime ou du témoin, ou à défaut son adresse postale et de messagerie personnelle y est précisée.
2. Cette fiche est systématiquement transmise à l'assistant de prévention de la direction d'emploi de l'agent concerné qui accuse, sans délai, réception du signalement à son auteur et communique ces informations selon les modalités prévues à l'article 8.
3. L'assistant de prévention transmet la fiche de signalement, avec l'accord écrit de son auteur, au supérieur hiérarchique direct de l'agent s'estimant victime, dès lors que celui-ci n'est pas mis en cause, auquel cas elle est adressée au supérieur hiérarchique du supérieur mis en cause.
4. Le supérieur hiérarchique direct ou indirect de l'agent s'estimant victime, complète le cas échéant, la rubrique qui lui est dédiée dans la fiche de signalement, de tout fait, information ou document de nature à éclairer et à instruire l'examen de la situation. Sans préjudice des suites données au signalement, il prend les mesures d'urgence adaptées à titre conservatoire. La fiche complétée est transmise, pour instruction, par le supérieur hiérarchique direct ou indirect de l'agent s'estimant victime au service chargé des ressources humaines. Ce dernier veille à informer l'auteur du signalement, la personne s'estimant victime et celle mise en cause du traitement de son signalement et des suites données.

**Art. 5.** – Outre le dispositif de signalement prévu à l'article 4, l'agent s'estimant victime ou témoin de discrimination, et d'agissements ou de violences sexistes et sexuelles peut également saisir la cellule ministérielle d'écoute, de conseil, de signalement et de traitement des discriminations et des violences sexistes ou sexuelles mentionnée à l'article 3, selon la procédure prévue ci-après et conformément aux dispositions prévues à l'article 8 :

1. L'auteur du signalement sollicite un entretien téléphonique par voie électronique.
2. A l'issue de l'entretien avec la cellule :
  - dans l'hypothèse où les faits, au vu des éléments transmis, ne relèvent pas d'une discrimination, d'un agissement sexiste, ou de violence sexiste ou sexuelle au sens du présent arrêté, la cellule en informe l'agent et l'oriente le cas échéant vers d'autres acteurs compétents.
  - dans l'hypothèse d'une présomption de discrimination, d'agissement sexiste, ou de violence sexiste ou sexuelle, la cellule réalise un diagnostic de la situation de l'agent. Après accord de l'agent sur la levée de son anonymat, la cellule contacte la direction pour lui signaler les faits. La cellule conduit une analyse de la situation dans le cadre d'un échange avec le service concerné.

Les conclusions de l'analyse réalisée par la cellule sont communiquées à l'administration et à l'agent.

**Art. 6.** – La direction d'emploi destinataire d'une fiche de signalement ou saisie par la cellule de signalement s'assure de la matérialité des faits signalés, veille à leur traitement et, le cas échéant, a recours à une enquête administrative adaptée à la nature du signalement.

- lorsque le signalement est manifestement insusceptible de caractériser l'un des agissements prévus à l'article 1<sup>er</sup>, la direction d'emploi informe l'auteur du signalement de la clôture du dossier.
- lorsque les faits sont établis, les services compétents mettent en œuvre les mesures adaptées destinées à mettre fin aux faits constatés. L'auteur du signalement est informé du dispositif de protection fonctionnelle et des suites données au traitement de sa situation dès clôture de l'instruction.

**Art. 7.** – Les actes susmentionnés relevant du champ de l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique exposent, le cas échéant, son auteur à des poursuites disciplinaires prévues au titre III du code général de la fonction publique relatif aux sanctions disciplinaires pouvant être infligées aux fonctionnaires (articles L. 533-1 à L. 533-6) et dans le décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat (articles 25 à 28).

**Art. 8.** – Dès le recueil du signalement, la personne s'estimant victime est orientée dans les plus brefs délais vers les services compétents chargés de son soutien médical et psychologique et de son accompagnement juridique et ainsi que, le cas échéant, vers les dispositifs institutionnels extérieurs tels que les associations spécialisées.

**Art. 9.** – Sous réserve des dérogations prévues au présent article, les directions et services garantissent la confidentialité des informations communiquées dans le cadre du signalement ou à l'occasion de son instruction, à compter de la réception du signalement jusqu'à la clôture du dossier. Ces informations sont traitées dans le respect des principes de neutralité et d'impartialité.

L'accès à ces informations est restreint aux seules personnes ayant besoin d'en connaître.

En cas de communication à des tiers, notamment pour effectuer des vérifications ou traiter le signalement, toutes les précautions sont prises pour restreindre l'accès aux informations aux seules personnes qui doivent en connaître.

Les échanges nécessaires au recueil et au traitement du signalement sont opérés par tout moyen de nature à garantir la confidentialité et la sécurité des informations échangées et leur accès aux seules personnes chargées de les traiter.

Lorsque le dispositif de signalement mis en œuvre prend la forme d'un traitement de données à caractère personnel, les directions et services se rapprochent du délégué à la protection des données du ministère.

Le recueil, le traitement et l'analyse des données se font dans le respect des textes en vigueur en matière d'utilisation et de communication des données à caractère personnel, et notamment le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du

traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

**Art. 10.** – Les ministres chargés de l'économie, du budget, de l'industrie et de la fonction publique s'engagent à informer tous les agents du ministère sur le dispositif et les procédures mis en place, par tout moyen de communication.

Cette information rappelle notamment le caractère facultatif du dispositif de signalement, ses garanties de confidentialité, ses modalités pratiques ainsi que les acteurs mentionnés à l'article 8.

Une formation obligatoire pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations au travail est mise en œuvre par les directions.

**Art. 11.** – Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives des personnels de la fonction publique, les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont destinataires, dans le respect de leur champ de compétence et en application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, d'un bilan annuel de la mise en œuvre du présent dispositif et d'un bilan périodique des signalements dont la cellule a été saisie et du traitement qui leur a été réservé.

**Art. 12.** – Le secrétariat général sera chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 12 octobre 2022.

*Le ministre de l'économie, des finances  
et de la souveraineté industrielle et numérique,*

Pour le ministre et par délégation :

*La cheffe du service  
des ressources humaines,*

V. GRONNER

*Le ministre de la transformation  
et de la fonction publiques,*

Pour le ministre et par délégation :

*La cheffe du service  
des ressources humaines,*

V. GRONNER