

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

Le débat sur l'évolution différenciée du point d'indice reste ouvert

Devant la Conférence nationale des territoires en juillet dernier, le Président de la République avait évoqué l'hypothèse d'une évolution différenciée du point d'indice, estimant anormal que toute décision concernant une fonction publique impacte mécaniquement les autres (une augmentation de 1 % représentant une dépense de 2 milliards d'euros et 15 € par agent gagnant 2 000 € nets).

Cette éventualité, dans laquelle organisations syndicales et employeurs territoriaux voient la disparition d'un élément clé de l'unité statutaire, s'éloignerait, Gérald Darmanin, ministre des Comptes publics, ayant laissé entendre le 29 mars, lors du lancement de la concertation sur la réforme de la fonction publique, "qu'elle n'était pas inscrite à l'agenda".

Néanmoins, Olivier Dussopt, secrétaire d'État à la fonction publique, a rappelé que l'hypothèse d'un abandon définitif n'avait pas été évoquée, le débat restant ouvert sur ce sujet, comme tous les autres sur la modernisation de la fonction publique territoriale. Un point d'étape général sera réalisé à la prochaine Conférence nationale des territoires, en juin ou juillet.

Philippe Laurent, président du CSFPT, également défavorable à cette première étape d'une déconstruction statutaire, plaide en faveur « d'une gestion différenciée de la fonction publique territoriale » et d'un véritable dialogue avec l'exécutif sur l'évolution de la masse salariale. Il passerait notamment par la création d'une "fédération" des employeurs publics territoriaux permettant de rendre audibles les propositions des employeurs et d'associations d'élus, aujourd'hui éclatées. L'Association des maires de France (AMF), l'Assemblée des départements de France (ADF) et Régions de France (ex-ARF) y seraient favorables.

Source Acteurs publics

17 AVRIL 2018
N° 1579

CARRIÈRE

Un suicide sur le lieu et dans le temps du service est imputable à l'employeur.....page 2

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Les contrats d'engagement éducatif s'adressent aux employeurs locauxpage 3

DISCIPLINE

Malgré le prononcé d'un blâme, le non-renouvellement du contrat d'un agent peut être décidé pour des motifs autres que disciplinairespage 4

RÉMUNÉRATIONS

L'accident de service suspend la prise en charge du trajet domicile-travailpage 5

DOSSIER

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publiquepages 6 à 8

Retrouver **La Lettre de l'Employeur Territorial** sur internet

Pour accéder aux articles parus dans **La Lettre de l'Employeur Territorial** depuis l'an 2000 : www.editionssorman.com



Un suicide sur le lieu et dans le temps du service est imputable à l'employeur

Le fonctionnaire bénéficie de congés ordinaires de maladie d'1 an sur 12 mois consécutifs avec l'intégralité de son traitement 3 mois et la moitié les 9 mois suivants. Si la maladie provient d'un accident survenu dans ou à l'occasion des fonctions, il conserve la totalité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Selon une jurisprudence constante, un accident sur le lieu et dans le temps du service, dans ou à l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, est imputable au service. Le même régime s'applique aux tentatives et suicides, sauf circonstances particulières les détachant des fonctions.

Dans une affaire, les ayants droit d'une femme qui s'est suicidée sur son lieu de travail le 11 juillet 2010, contestent le refus du directeur de l'hôpital de reconnaître une imputabilité au service. La femme n'avait jamais évoqué de souffrance au travail ou d'agissements pouvant la conduire au suicide, auprès de délégués du personnel, du CHSCT, de ses collègues ou du médecin de prévention, qui, au contraire, la déclare apte sans réserve en novembre 2009. Mais l'absence d'informations portées à la connaissance de l'employeur antérieurement à l'accident ne saurait détacher le suicide du service faute d'éléments révélant un manquement de la victime ou établissant qu'il est la conséquence de circonstances particulières le détachant du service.

À retenir : *c'est logiquement que le tribunal administratif a annulé le refus et enjoint l'hôpital de reconnaître l'imputabilité de cet accident au service, sous un mois.*

CAA Lyon n° 14LY03956 M. A du 3 janvier 2017.

La valorisation de la formation à la recherche dans les concours

■ Pour valoriser la recherche, le recrutement dans les cadres d'emplois de catégorie A doit reconnaître les acquis de l'expérience résultant de la formation à la recherche et de la recherche elle-même si elle est sanctionnée par un doctorat (article L. 412-1 du code de la recherche).

De cette exigence découle une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat qu'un décret institue dans plusieurs cadres d'emplois des filières administrative, médico-sociale, sportive et technique pour les concours externes organisés à partir de 2019.

S'agissant des psychologues, un entretien a toujours pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation et son projet, permettant au jury d'apprécier sa capacité à intégrer l'environnement territorial, sa motivation et son aptitude aux missions du cadre d'emplois (25 minutes dont 10 au plus d'exposé). Chaque candidat transmettra à son inscription une fiche individuelle de renseignements à la date fixée par le gestionnaire de concours et dont le contenu est disponible sur le site du centre de gestion organisateur. Elle n'est pas notée, seul l'entretien avec le jury y donnant lieu.

La fiche comprend une rubrique spécifique pour les titulaires d'un doctorat souhaitant présenter leur parcours. Pour cette épreuve adaptée, ils transmettront une copie de leur diplôme au service organisateur du concours, au plus tard avant le début de la première épreuve d'admission.

La transposition aux attachés, ingénieurs et conseillers des APS

Ce dispositif est applicable aux conseillers des APS, attachés et ingénieurs, s'agissant de la fiche individuelle et de la présentation du parcours pour les titulaires d'un doctorat.

S'agissant des administrateurs, l'entretien s'effectue à partir d'une fiche individuelle de renseignements dont le contenu est disponible sur le site du CNFPT (et remise à la date fixée par lui) avec toujours les mêmes objectifs d'évaluation du parcours du candidat et de ses réalisations, de ses qualités d'analyse et de synthèse, de sa motivation et de sa capacité à exercer les missions du cadre d'emplois. Ce support permet aux titulaires d'un doctorat de présenter leurs travaux universitaires dans le cadre d'une rubrique spécifique de la fiche. Les éléments fournis donnent lieu à un échange durant une partie de l'entretien qui, pour les titulaires d'un doctorat, est consacrée à la reconnaissance des acquis de l'expérience résultant de la formation à la recherche et de la recherche elle-même. Comme tous les autres cadres d'emplois, les intéressés fournissent une copie du doctorat au CNFPT avant le début de la première épreuve d'admission. La durée de l'entretien reste de 30 minutes, dont un exposé liminaire d'au plus 10 minutes.

Rappel : *pour les ingénieurs en chef, les éléments concernant le doctorat figurent dans le dossier que chaque candidat au concours externe doit constituer, ce qui impose notamment que le CV détaille explicitement, pour les titulaires d'un doctorat souhaitant présenter l'épreuve adaptée, les travaux universitaires, les acquis de l'expérience professionnelle en résultant, ainsi que le diplôme obtenu.* Décret n° 2018-238 du 3 avril 2018 (JO du 4 avril 2018).

Les contrats d'engagement éducatif s'adressent aux employeurs locaux

■ La participation occasionnelle à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif organisé pour les vacances scolaires, les congés professionnels ou de loisirs, hors les accueils quotidiens en période scolaire, est qualifiée d'engagement éducatif (articles L. 432-1 et D. 432-1 du code de l'action sociale et des familles).

Dans une affaire, le SIVOM emploie pendant les vacances et certains mercredis, en CDD successifs du 15 juillet 2008 au 11 mars 2011, une animatrice dans un centre de loisirs sans hébergement dédié aux enfants de 3 à 17 ans. Elle réclame un rappel de rémunération de 3 980 € correspondant à la différence entre les sommes qu'elle a perçues et celles qu'elle estime lui être dues sur la base du SMIC. Le tribunal rejette sa demande comme portée devant une juridiction incompétente.

Des contrats de droit privé

En appel, la cour relève que le code (article L. 432-2) rend inapplicable à ces salariés les dispositions du code du travail sur la durée du travail et la répartition des horaires, le repos quotidien et hebdomadaire ou le SMIC. En revanche, il leur accorde une rémunération dont le minimum journalier est fixé par référence au SMIC (2,20 fois le SMIC par jour - art D. 432-2 du code), versée une fois par mois au moins, sans préjudice d'indemnités et avantages en nature. Ces contrats sont spécifiques, puisque le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder 90 jours sur 12 mois consécutifs et que la totalité des heures ne peut pas dépasser 48 heures hebdomadaires sur 6 mois consécutifs. Le salarié bénéficie d'un repos de 11 heures par période de 24 heures, qui peut être supprimé ou réduit dans la limite de 8 heures. Il bénéficie alors d'un repos compensateur égal à la fraction du repos dont il n'a pas pu bénéficier. S'y ajoutent 24 heures de repos consécutives par période de 7 jours.

Ces dispositions montrent que les contrats d'engagement éducatif, qui peuvent être conclus par des personnes morales de droit public gérant un service public administratif, sont soumis à un régime de droit privé et que les litiges qui s'y rapportent relèvent de la compétence des juridictions judiciaires, qu'ils concernent l'exécution, la rupture ou une demande de requalification en contrat administratif de droit commun.

L'agent, qui a travaillé moins de 80 heures par période de 12 mois, demandant un rappel des rémunérations qu'il estime lui être dues, ainsi que la requalification de son engagement en contrat de droit public, il revient aux seules juridictions judiciaires d'en connaître.

À retenir : cette jurisprudence clarifie l'application aux employeurs publics des contrats d'engagement éducatif dont une réponse ministérielle indiquait au contraire, au regard des travaux préparatoires de la loi, qu'ils ne visaient que des organismes privés marchands (QE 1080 JO Sénat du 16 octobre 2007). Mais si le contrat d'engagement éducatif est lié à la mission exercée, il prohibe alors le recrutement de saisonniers publics dans ces fonctions. Cet aspect, qui reste à confirmer, pourrait ainsi bousculer de nombreuses pratiques locales.

CAA Lyon n° 15LY00176 Mme A du 21 février 2017.

Renouvellement de CDD : l'employeur n'est pas tenu d'informer l'agent de ses intentions à plus ou moins long terme

L'employeur qui recrute un contractuel par un CDD susceptible de renouvellement, lui notifie ses intentions dans un délai compris entre 8 jours avant le terme de l'engagement pour un agent recruté moins de 6 mois, et 2 mois au-delà de 2 ans (3 mois si la reconduction débouche sur un CDI) (article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Dans une affaire, le maire emploie durant plusieurs années un animateur au casino municipal par des CDD couvrant les périodes touristiques, et notamment la saison estivale. Faute d'embauche pour l'été 2014, il réclame l'indemnisation de ce qu'il considère comme une rupture abusive de son contrat.

La cour lui rappelle que la méconnaissance par l'employeur de son obligation de notifier ses intentions reste sans incidences sur un non-renouvellement du contrat. En revanche, elle peut engager sa responsabilité pour autant qu'en soit résulté un préjudice direct et certain. Le contrat de l'agent couvrant la période du 17 février au 16 mars 2014, le maire devait lui faire part de ses intentions avant le 8 mars. Mais le texte ne l'obligeait pas à informer l'agent, avant l'expiration de son contrat, de son intention de le solliciter à plus ou moins long terme.

À retenir : le défaut d'indication sur la possibilité pour le salarié d'être embauché pour la période estivale à venir ne présentait donc aucun lien de causalité avec l'obligation d'information dans le cadre de son contrat. Pas plus, d'ailleurs, que les contrats conclus avec lui depuis 2008 pour des périodes de courte durée ne lui donnaient droit à des engagements ultérieurs.

CAA Bordeaux n° 15BX03646 M. B du 26 octobre 2017.

Malgré le prononcé d'un blâme, le non-renouvellement du contrat d'un agent peut être décidé pour des motifs autres que disciplinaires

■ **Le régime disciplinaire des contractuels repose sur l'avertissement, le blâme, l'exclusion de fonction (6 mois en CDD et un an en CDI) et le licenciement sans préavis ni indemnités, l'employeur devant motiver sa sanction** (article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Dans une affaire, le président du conseil départemental inflige un blâme le 24 mai 2012 à un technicien contractuel de la direction des systèmes d'information pour avoir envoyé anonymement, principalement sur son temps de service, une vingtaine de messages équivoques et malsains sur l'adresse professionnelle de l'un des agents féminins de la direction de l'enseignement entre le 2 février et le 2 mars 2012, malgré le refus répété de l'intéressé de recevoir de nouveaux messages de cette adresse. En évoquant ces éléments et le décret

sur les contractuels, l'employeur a correctement respecté son obligation de motivation.

Sur le fond, les contractuels doivent, comme les fonctionnaires, exercer leurs fonctions avec dignité, tout manquement à leurs obligations les exposant à des poursuites disciplinaires (articles 25 et 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 36 du décret). Même si les messages n'étaient pas accompagnés de propos grossiers ou menaçants, le comportement du technicien a caractérisé un manquement à son obligation de dignité et constitué une faute justifiant le prononcé d'une sanction. En retenant un blâme, le président n'a pas entaché sa décision d'une erreur d'appréciation, même si aucune faute n'avait antérieurement été reprochée à l'intéressé depuis son recrutement en mai 2009.

Une manière de servir insuffisante

Le 1er juillet, le président refuse de reconduire l'engagement de l'intéressé. La cour rappelle qu'un contractuel dont le contrat est à échéance n'a aucun droit à son renouvellement. Même si le refus est fondé sur une appréciation de son aptitude professionnelle et sa manière de servir, donc est pris en considération de sa personne, il ne nécessite pas d'accorder à l'agent le bénéfice des garanties de la procédure disciplinaire, sauf à présenter ce caractère. Rappelons que cette procédure oblige l'employeur à communiquer à l'agent l'intégralité de son dossier individuel et des documents annexes, et lui assure l'assistance des défenseurs de son choix. Il doit informer l'agent de son droit à communication (article 37 du décret).

Dans l'affaire, l'employeur se fonde exclusivement sur la manière de servir du technicien. Sa fiche d'évaluation relève, en novembre 2011, un travail qui manque de rigueur et de précision, ses résultats ne sont pas à la hauteur des attentes du département et son attitude parfois désinvolte n'aide pas au maintien d'un lien de confiance. Son attitude a d'ailleurs justifié en janvier 2012 un renouvellement de son contrat pour 6 mois au lieu d'un an. Plusieurs notes internes du mois de mars de la responsable « études et développements » de la direction des informations et une note interne du 16 avril de sa supérieure directe établissent une sérieuse dégradation des relations entre cette dernière et l'agent, du fait de son attitude négative et d'une manière de servir qui ne s'est pas améliorée au cours du premier tri-

mestre. Aucune de ses évaluations n'évoquant l'envoi de messages anonymes à un agent féminin, le non-renouvellement du contrat est seulement fondé sur l'aptitude professionnelle de l'agent et sa manière de servir, donc ne présente pas de caractère disciplinaire. C'est pourquoi, le technicien n'a pas bénéficié des garanties qui lui sont associées.

La cour précise, en outre, que rien n'interdit à l'employeur de se fonder sur les appréciations qui ont justifiées de limiter le renouvellement du contrat, pour refuser de le reconduire.

Restent néanmoins les termes d'une note interne du 6 mars du responsable du pôle santé de la DRH concernant l'attitude de l'agent à l'égard de sa supérieure directe et les messages électroniques anonymes envoyés à une collègue de la direction de l'enseignement. Il mentionne des faits dont certains ne correspondent pas à la réalité et comporte des analyses dont certaines sont excessives.

Attention : même si la note est retirée du dossier et détruite à la demande de l'agent le 29 juin, son établissement a constitué une faute de nature à engager la responsabilité du département et justifie l'octroi de 1 000 € de réparation du préjudice moral. La cour écarte, en revanche, tout trouble dans les conditions d'existence consistant en une tentative de suicide et des difficultés familiales et de réinsertion professionnelle, qui n'ont pas de lien de causalité directe avec la note.

CAA Lyon n° 14LY03839 M. C du 10 janvier 2017.

Les soins postérieurs à la consolidation de l'état de l'agent doivent être liés à l'accident

■ **Tout fonctionnaire bénéficie de congés ordinaires de maladie d'un an rémunérés à plein traitement 3 mois puis à demi-traitement. Si la maladie provient d'un accident de service, il conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite** (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, une adjointe administrative principale de 2e classe de la préfecture de région soumise à des dispositions identiques est victime, le 16 novembre 2010, d'une agression physique et verbale de son supérieur dont l'imputabilité au service est reconnue. Elle est en congé de maladie pour accident de service du 6 juillet au 18 août 2011 puis à compter du 22 septembre. Le 20 novembre 2014, la commission de réforme conclut à la consolidation de sa dépression au 1er mai 2013 avec un taux d'incapacité permanente partielle de 10 %. L'agent souffre aussi d'une hernie discale et d'une névralgie cervico-brachiale que la commission estime étrangères à l'accident. Le préfet refuse donc, le 9 décembre 2014, de rattacher à l'accident les certificats médicaux postérieurs au 1er mai 2013.

En appel, la cour indique que la date de consolidation

correspond au moment où l'état de santé est stabilisé et permet d'évaluer l'incapacité permanente en résultant. Elle est en revanche sans incidences sur la persistance de l'affection et sur l'imputabilité des troubles qui ont subsisté. Mais la prise en charge des arrêts et frais postérieurs à la consolidation suppose un lien direct avec l'accident.

Or, les expertises n'établissent pas de corrélation formelle entre la névralgie, d'origine mécanique, et le traumatisme initial. En l'absence de lien direct et certain avec l'accident, le préfet n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en estimant que la pathologie cervico-brachiale n'était pas imputable à l'accident de novembre 2010 et l'a placée en maladie ordinaire.

Rappel : *si, par principe, les décisions ne peuvent rétroagir, il en va différemment des mesures nécessaires à la continuité de la carrière ou à la régularisation de la situation de l'agent. Le préfet devait donc, à l'issue de l'appréciation de la situation médicale, faire rétroagir au 1er mai 2013 le congé de maladie ordinaire dont elle a bénéficié jusqu'au 19 décembre 2014.*

CAA Paris n° 16PA03000 Mme A du 20 septembre 2017.

L'accident de service suspend la prise en charge du trajet domicile-travail

■ **Les agents publics bénéficient de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement liés aux déplacements domicile-travail effectués au moyen de transports publics de voyageurs ou de services publics de location de vélos.** Sont notamment concernés les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités et les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires de la RATP, de la SNCF ou des entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Île-de-France. Cette participation, qui couvre 50 % du coût des titres de transport assurant le trajet dans le temps le plus court, est mensuelle, même si la validité du titre est annuelle. Elle est suspendue pendant les congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, de grave maladie, de maternité, paternité, adoption, de congé de présence parentale et de formation professionnelle ou syndicale, d'accompagnement d'une personne en fin de vie, de congé au titre du compte épargne temps ou pendant les congés bonifiés. Elle est néanmoins maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé (décret n° 2010-676 du 21 juin 2010).

Dans une affaire, un chef d'équipe conducteur automobile de transports en commun à la direction de la propriété de la Ville de Paris est victime d'un accident de service le 18 avril 2015. Il bénéficie d'un congé à plein traitement jusqu'au 20 novembre et, constatant que son employeur a opéré des retenues sur son traitement correspondant au montant de la prise en charge mensuelle de son « pass Navigo » annuel, il en sollicite le remboursement, ce que refuse la mairie de Paris.

La cour relève que l'accident de service est une forme particulière de congés de maladie qui a pour origine un accident imputable au service et garantit à l'agent la totalité de son traitement (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

À retenir : *le décret n'opérant pas de distinction selon le fait générateur du congé de maladie, l'employeur est bien tenu de suspendre la prise en charge des frais de transport domicile-travail du fonctionnaire en congé pour accident de service. C'est donc logiquement que la mairie de Paris a opéré des retenues sur la rémunération du conducteur.*

CAA Paris n° 17PA01473 M. C du 14 novembre 2017.

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Le 27 novembre, le Président de la République a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause du quinquennat. Il s'est engagé à mettre en œuvre un plan d'action contre les violences sexuelles et sexistes dans tous les domaines de la vie sociale et économique.

Compléter la protection juridique existante

■ Les employeurs publics ayant un rôle d'exemplarité à jouer dans l'évolution des mentalités, la prévention, le traitement et la condamnation des actes de violence au travail, une circulaire interministérielle du 9 mars 2018 détaille les attentes du gouvernement. Elle complète le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013 (signé de l'ensemble des organisations syndicales) et 2 lois des 4 août 2014 et 20 avril 2016 sur l'égalité réelle et la déontologie des fonctionnaires.

Les violences sexuelles sont déjà réprimées par le code pénal et regroupent le viol, l'agression et le harcèlement sexuels. Le viol s'entend de tout acte de pénétration sexuelle quelle qu'en soit la nature, commis sur autrui par violence, contrainte, menace ou surprise. Il constitue un crime puni de 15 ans de réclusion (article 222-23 du code pénal).

L'agression sexuelle (les attouchements par exemple) s'entend de toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise de la part de l'auteur ou d'un tiers. Elle est punie de 5 ans de prison et 75 000 € d'amende, avec une aggravation si l'agression est réalisée par une personne qui abuse de l'autorité de ses fonctions

(7 ans de prison et 100 000 € d'amende - article 222-27 du code). S'y ajoute le harcèlement sexuel avec sa double définition, puisqu'il s'entend comme le fait d'imposer à une personne de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité par leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. S'y ajoute le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit de l'auteur ou d'un tiers (2 ans de prison et 30 000 € d'amende portés à 3 ans de prison et 45 000 €, notamment si l'auteur abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions). Rappelons que cette définition figure à la fois dans le code pénal (article 222-33) et dans la loi du 13 juillet 1983 (n° 83-634 article 6 ter). L'agissement sexiste figure uniquement dans la loi du 13 juillet 1983 (art. 6 bis), qui prohibe tout agissement lié au sexe d'une personne qui a pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer pour elle un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Dans tous les cas, ces attitudes justifient une sanction disciplinaire.

Des actions spécifiques de formation

Selon le Défenseur des droits, en 2014, 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en n'ont pas parlé. Le document invite donc les employeurs à déployer un plan de prévention et de traitement en 3 axes.

Dès 2018, ils sont invités à mettre en œuvre des actions de formation initiale et continue dédiées à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Sont particulièrement visés les agents en situation d'encadrement, d'éventuels référents égalité-diversité et les agents des ressources humaines.

Il s'agit de relayer l'action des médecins de prévention, des agents en charge d'une fonction d'inspection, des assistants et conseillers de prévention et des représentants du personnel, notamment membres des CHSCT.

Chaque école de service public (l'Institut national des études territoriales -INET- mais plus largement sans doute l'ensemble des structures du CNFPT en charge des formations obligatoires) devra inclure dans son programme un module dédié.

Pour homogénéiser l'offre de formation, le ministère de la Fonction publique, en lien avec la mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains, le service des droits des femmes, la Fédération hospitalière de France, le CNFPT et les écoles, proposera un référentiel commun à tous les employeurs.

Il doit permettre aux agents d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des situations de violence rencontrées, à l'écoute et l'accompagnement des victimes.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Une information renforcée

Au-delà, la circulaire préconise une information et une sensibilisation de tous les agents par des dispositifs d'information, de communication et de sensibilisation. Ils doivent les éclairer sur les différentes situations de violence, leur qualification juridique, les professionnels mobilisés en cas de difficulté (ressources humaines, représentants du personnel, CHSCT, médecins de prévention, agents chargés de fonctions d'inspection, assistants de service social, assistants et conseillers de prévention).

Sans exhaustivité, la circulaire évoque un affichage dédié dans des espaces communs avec un message fort du type « zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes », un rappel du n° vert 3919 « vio-

lences femmes info », le rappel des informations essentielles à connaître et l'interdiction de ces agissements dans les livrets d'accueil. La création de dépliants permettra à tout agent de savoir qui contacter et la procédure à suivre s'il est victime ou a connaissance de tels actes, outre l'organisation de réunions de sensibilisation au moins une fois par an avec les acteurs de la prévention des violences faites aux femmes.

Les réseaux professionnels, notamment les réseaux de femmes créés au sein de certains organismes publics, pourront être mobilisés.

Un bilan de cet axe sera inséré chaque année dans le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

La gestion du signalement

Le 2e axe d'action est la prise en compte des situations de violence sexuelle ou sexiste par un dispositif de signalement et de traitement, d'une part, de protection et d'accompagnement des victimes, d'autre part.

S'agissant du signalement et du traitement, il impose à chaque employeur de constituer une cellule d'écoute ou équivalent (interne ou externe à la structure) en lien avec les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées.

Quel que soit le format retenu (et déjà expérimenté par certaines administrations comme la Défense ou les ministères sociaux), le dispositif doit présenter toutes les garanties d'accueil, de confidentialité, d'expertise, de qualité et de rapidité de traitement et de suivi des dossiers.

Toute saisine doit donner lieu à une réponse et, si nécessaire, à des mesures concrètes de protection de la victime pour s'assurer de l'arrêt de la violence.

L'employeur en fera une information large et régulière par affichage, sur le site intranet de la collectivité, et une information systématique des nouveaux recrutés.

Les plus petites structures, qui ne peuvent pas mettre en place une telle cellule, veilleront à la prise en charge et l'accompagnement des victimes, le cas échéant dans

le cadre de dispositifs mutualisés, dont on peut imaginer qu'ils soient portés par les centres de gestion.

Au plan des ressources humaines, la circulaire préconise la mise en place de processus de traitement des signalements comportant notamment une fiche aisément accessible aux agents. Elle obligera l'employeur, dans les plus brefs délais, à procéder à une enquête interne, à orienter la victime déclarée vers les professionnels adéquats (services RH, médecine de prévention, service social...), à faire cesser les faits par toute mesure conservatoire, y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou de la victime. Il s'assurera, enfin, que cette dernière ne subit pas de quelconques actes de représailles (également prohibés par la loi du 13 juillet 1983).

Pour en permettre l'évaluation, la circulaire préconise un suivi des signalements, en nature et en nombre avec les suites données (règlement du litige, discipline, suites judiciaires). Ces données seront conservées par le service ressources humaines qui en assurera la confidentialité (faits, victimes, auteurs et suites données). Le CHSCT sera informé des cas de violence identifiés et des suites qui ont été apportées dans les services auprès desquels ils sont placés.

L'accompagnement des victimes

La circulaire rappelle l'obligation de protection des agents qui s'impose à tout employeur public (article 11 de la loi du 13 juillet 1983), notamment en cas d'atteinte volontaire à l'intégrité de la personne, de violences, de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamation ou d'outrages, et l'obligation de réparer les préjudices qui en ont pu en résulter (hors faute personnelle de la victime qui détacherait la situation du service).

Cette protection recouvre en réalité 3 obligations. D'abord de prévention, puisqu'une fois informé des agissements, l'employeur doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences, même si aucune procédure judiciaire n'est enclenchée, comme une réaffectation de la victime ou de l'agresseur présumé. S'y ajoute, en second lieu, une assistance juridique à la victime dans les procédures

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

judiciaires ou juridictionnelles qu'elle a pu engager. L'employeur peut en effet payer les frais de l'avocat désigné par cette dernière, s'il a signé une convention avec le praticien. La collectivité doit enfin réparer le préjudice de l'agent, non seulement physique dans le cadre des congés pour accident de service, mais également matériel, moral, esthétique, ou les troubles dans ses conditions d'existence...

La circulaire recommande d'informer les victimes des suites données à leur signalement.

Elle rappelle également que l'employeur engage sa responsabilité en cas de carence, indépendamment des actions qui peuvent être conduites contre les auteurs des violences.

Attention : s'y ajoute l'obligation du code de procédure pénale (article 40) d'information du procureur par tout

agent qui, dans l'exercice de ses fonctions, a connaissance d'un crime ou d'un délit, et de lui transmettre tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui sont relatifs. Cette obligation, qui pèse personnellement sur chaque agent, peut aussi être assurée par le supérieur du fonctionnaire qui a connaissance des faits (Cass. crim. pourvoi n° 00-86595 du 14 décembre 2000).

Enfin, les employeurs sont invités à étendre ces dispositifs aux violences et/ou harcèlements d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail. En particulier, les acteurs de la prévention peuvent connaître, dans le respect du secret de la vie privée, de situations professionnelles difficiles dont les sources peuvent résider dans des violences ou du harcèlement hors de la sphère professionnelle (violences familiales ou conjugales, par exemple...).

La sanction des auteurs

Le dernier axe d'action préconisée par la circulaire est l'exemplarité dans la sanction des auteurs de violences sexuelles et sexistes.

Ce volet répressif passe d'abord par le code pénal qui mêle des peines d'amende à des peines de prison jusqu'à la réclusion criminelle pour le viol.

Ses dispositions se combinent avec le droit disciplinaire, puisque la loi du 13 juillet 1983 rappelle, à propos du harcèlement sexuel, qu'il expose à une sanction tout agent qui a procédé ou enjoint de procéder à de tels comportements et plus généralement permet de sanctionner toute attitude contraire à la dignité des fonctions (article 25 de la loi que l'article 30 rend applicable aux contractuels).

Enfin, ces comportements peuvent donner lieu à une indemnisation par le juge civil ou même initialement par l'employeur public, dès lors que la faute n'est pas dénuée de tout lien avec l'exercice des fonctions. L'autorité locale pourra ensuite se retourner contre

l'agent par une action récursoire, s'il considère que l'agent a commis une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions. Le juge, qui n'a pas supprimé tout lien entre la faute personnelle et le service, admet en effet que l'employeur indemnise initialement la victime en cas de faute personnelle commise dans ou à l'occasion du service ou hors du service mais non dépourvue de tout lien avec le service, outre le traditionnel cumul d'une faute personnelle avec une faute de service (voir le commentaire sous CE Epoux Lemonnier du 26 juillet 1918 aux Grands arrêts de la jurisprudence administrative). Le harcèlement sexuel et certaines agressions entreront sans doute dans ce champ.

Mais, en tout état de cause, les procédures disciplinaires, administratives et pénales restent distinctes, un jugement de relaxe prononcé par le juge judiciaire n'excluant nullement une sanction, puisque seuls les faits définitivement établis par le juge judiciaire s'imposent à l'employeur.

Circulaire n° CPAF1805157C du 9 mars 2018.

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : evelyne.brochand@editionsorman.com

La lettre de l'employeur territorial, 13, rue d'Uzès, 75002 Paris - Rédaction : Pierre-Yves Blanchard - Renseignements : Fax 01 42 33 78 83
Abonnement : 46 numéros par an, 549 € TTC. Tél. 02 32 46 16 90 - Petites annonces : tél. 02 32 46 95 80
Imprimerie du Moniteur - 27230 Piencourt - Directeur de la publication : Guy Sorman
Commission paritaire : n° 0418 I 83042 - ISSN : 1267-0944 - Encarts jetables suivant les éditions.