



ANNEXE 3 AU CCAP : FICHE D'INFORMATION SUR LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT A L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Les mécanismes de lutte contre le harcèlement à l'Assemblée nationale

Les conditions spécifiques du travail parlementaire – pression politique, horaires atypiques et exigences élevées – peuvent favoriser des situations de tension susceptibles d'évoluer en harcèlement.

Conscient de ces risques, le Bureau de l'Assemblée nationale s'est vu confier, par le **Règlement de l'Assemblée** depuis juin 2019, la mission de définir « les conditions de mise en place d'un dispositif de prévention et d'accompagnement en matière de lutte contre toutes les formes de harcèlement ». Le Bureau de l'Assemblée avait auparavant mis en place un « référent harcèlement » et un premier dispositif conçu, à l'origine, pour les collaborateurs des parlementaires.

La cellule de prévention et d'accompagnement en matière de harcèlement

Dans ce cadre, le **Bureau a décidé en octobre 2019** la création d'une **cellule de prévention et d'accompagnement en matière de harcèlement**, composée de professionnels et dotée d'une approche pluridisciplinaire.

Un appel d'offres a ainsi été publié, portant sur un marché de gestion et de suivi d'un dispositif d'information, d'orientation et d'accompagnement pour les situations supposées de harcèlements (moral ou sexuel), d'agressions sexuelles et d'agissements sexistes dans les relations au travail.

Accessible 24h/24 et 7j/7, cette cellule peut être saisie, de manière anonyme et gratuitement, par :

- les députés,
- leurs collaboratrices et collaborateurs, qu'ils travaillent à l'Assemblée ou en circonscription,
- leurs stagiaires,
- les collaboratrices et collaborateurs des groupes politiques,
- les personnels et stagiaires de l'Assemblée nationale,
- les salariés des associations gérant la boutique et les restaurants de l'Assemblée.

Opérationnelle depuis février 2020, cette cellule indépendante et soumise à la confidentialité joue un rôle clé d'écoute, de conseil et d'accompagnement pour les personnes qui la saisissent.

Afin de garantir une prise en charge rigoureuse et impartiale, l'Assemblée a confié, après appel d'offres, cette mission à **un cabinet extérieur indépendant et spécialisé**. Cette décision a marqué une avancée significative dans la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes au sein de l'institution.

Le **Déontologue** et la **direction des Ressources humaines** sont chargés du traitement de ces situations.



Les rôles tant du Déontologue que de la DRH sont décrits ci-dessous. Il est précisé que si le l'auteur d'un signalement est un collaborateur (d'un député ou d'un groupe politique) mettant en cause un membre du personnel, c'est la DRH qui est en charge du traitement du signalement, tandis que si le signalement émane d'un membre du personnel mettant en cause un député ou un collaborateur, le traitement du signalement est pris en charge conjointement par le Déontologue et la DRH.

Le rôle du Déontologue

Le **Déontologue de l'Assemblée nationale**, personnalité indépendante, est chargé de veiller au respect des règles déontologiques applicables aux députés.

L'**article 6 du code de déontologie des députés** rappelle que « **le harcèlement moral ou sexuel constitue une atteinte au devoir d'exemplarité** ».

En matière de harcèlement, le **Déontologue est informé d'un possible manquement** par un signalement de la cellule de prévention et d'accompagnement. Il dispose alors de plusieurs leviers d'action :

- **Dialogue et médiation** : Il peut rencontrer le député concerné et la personne plaignante afin d'encourager une reprise du dialogue.
- **Enquête interne** : Il peut diligenter une enquête sur des faits graves signalés par la cellule ou par une autre source. Ces enquêtes peuvent être réalisées par la cellule, l'accord-cadre régissant son fonctionnement prévoyant « la prise en charge des enquêtes internes » parmi les prestations disponibles.
- **Saisine du Bureau de l'Assemblée nationale** : Si un cas de harcèlement impliquant un député est avéré, le Déontologue peut saisir le Bureau qui peut :
 - entendre le député mis en cause,
 - rendre publiques ses conclusions,
 - et prononcer une sanction disciplinaire.
- **Transmission au Parquet** : Cette saisine du Bureau n'exclut pas la possibilité pour le Déontologue de transmettre un dossier à la justice en cas de faits susceptibles de relever d'une qualification pénale.

Le rôle de la direction des Ressources humaines

L'article 8 du Règlement intérieur de l'Assemblée nationale sur l'organisation des services portant statut du personnel attribue à la direction des Ressources humaines le traitement des situations de harcèlement et de la prévention des risques psychosociaux et des risques professionnels. L'organisation de la médecine du travail relève également de sa compétence.

La mise en place de la cellule de prévention et d'accompagnement en février 2020 a donné lieu à une campagne interne d'information. Un affichage systématique a été déployé dans tous les lieux de travail et de passage. Un corpus d'informations sur le harcèlement a été mis à la disposition des personnels sur le portail intranet. Les livrets d'accueil des nouveaux arrivants, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, intègrent cette information.



La procédure tant externe qu'interne a été précisée et communiquée aux personnels.

Procédure

Lorsqu'un membre du personnel de l'Assemblée nationale s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel, il peut prendre contact avec la cellule anti-harcèlement, de même que toute personne témoin de faits qui lui semblent en relever. Si la cellule estime que les faits tels qu'ils lui sont relatés, sont susceptibles d'être qualifiés de harcèlement, elle saisit, avec l'accord de l'intéressé, la direction des Ressources humaines d'un **signalement** qui entraîne l'ouverture d'une enquête administrative.

La cellule peut également estimer que les faits ne relèvent pas d'un harcèlement mais traduisent néanmoins une souffrance ou un mal-être au travail. Dans ce cas, elle transmet, avec l'accord de l'intéressé, une **note d'information** à la direction des Ressources humaines qui peut recevoir les parties concernées et proposer des mesures.

Si une **enquête administrative** est ouverte pour des faits de harcèlement, le directeur des Ressources humaines désigne, au sein de sa direction, une ou deux personnes qui sont chargées de la mener en toute indépendance.

Celles-ci commencent leur enquête en recevant, en entretiens individuels, le plaignant, le mis en cause et les témoins cités par les deux parties. Le premier entretien est toujours celui du plaignant et vise plus particulièrement à évaluer la nécessité de prendre des mesures conservatoires de protection au regard de la situation. En plus des témoignages des parties et des témoins, il est procédé au recueil et à l'analyse de tout document utile.

L'enquête se termine par la rédaction d'un rapport de synthèse. Ce rapport est transmis aux Secrétaires généraux et aux directeurs généraux, à qui il revient de décider des suites à donner. Ces suites peuvent prendre la forme de mesures individuelles ou concerner l'organisation de l'unité de travail. La décision prise est communiquée au plaignant et au mis en cause.

Le cas échéant, une **transmission au Procureur de la République** est déclenchée sur la base de l'article 40 du code de procédure pénale.



Schéma simplifié de la procédure

