



CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES (CCTP)

N° 2025-011-DRH-AM

Marché relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels au Conseil d'État

Sommaire

Préambule	3
Article 1 – Contexte général	3
Article 2 – Objet du marché.....	4
Article 3 – Champ d'intervention et définitions	4
Article 4 – Périmètre du dispositif et personnels concernés	5
Article 5 – Définition des prestations attendues.....	6

Préambule

Aux termes des dispositions du 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, la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi de ces actes est obligatoire pour l'ensemble des administrations, collectivités et établissements publics.

Depuis 2017, le Conseil d'État et l'ensemble de la juridiction administrative sont engagés dans une démarche de double labellisation égalité-diversité, qui s'est concrétisée par la labellisation Afnor en 2020. Au terme d'un audit en février 2024, cette double labellisation a été renouvelée pour 4 ans en juillet 2024.

Le 2 juillet 2024, la juridiction administrative a solennellement réaffirmé son engagement en faveur de l'égalité professionnelle, en finalisant la négociation de son deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales.

Parallèlement, une « stratégie diversité », en cours d'élaboration et qui sera mise en œuvre dès 2026, viendra consolider l'ensemble des engagements pris et des actions mises en œuvre au sein de la juridiction administrative pour lutter contre toutes les formes de discrimination et promouvoir la diversité.

Depuis le 31 décembre 2017, dans le cadre de sa démarche de prévention des discriminations, le Conseil d'État a mis en place une cellule d'écoute interne de lutte contre les discriminations, qui a été étendue aux violences sexistes et sexuelles en 2020.

En janvier 2024, le Conseil d'État a pris la décision **d'externaliser** la cellule d'écoute et de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels (écoute, orientation, remédiation et traitement approfondi) auprès d'un organisme spécialisé ayant les connaissances juridiques pointues et qui est soumis au respect du secret professionnel et à la stricte confidentialité des échanges avec la ou le signalant. La cellule d'écoute RPS, quant à elle, reste internalisée.

Le Conseil d'État a eu l'opportunité en janvier 2024 de se rattacher au marché des Services du Premier ministre (SPM), qui a pris fin en juillet 2025.

Le Conseil d'État souhaite désormais passer son propre marché.

Article 1 – Contexte général

Le Conseil d'État a formalisé son dispositif avec la publication de l'arrêté du 15 novembre 2024 relatif au recueil et au traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels au Conseil d'État, qui fixe son mode de fonctionnement et le périmètre des personnels concernés pour l'ensemble de la juridiction administrative (le Conseil d'État, les cours administratives

d'appel (CAA), les tribunaux administratifs (TA), la Cour nationale du droit d'asile (CNDA) et le tribunal du stationnement payant (TSP).

Article 2 – Objet du marché

Le présent marché a pour objet la collecte, l'écoute, le traitement et le suivi des signalements de cas avérés ou supposés de violence, de discrimination, de harcèlement (moral et sexuel) ou d'agissements sexistes ou sexuels au sens défini par le droit en la matière et par les orientations données par le Défenseur des droits.

Le dispositif répond aux besoins de recueil, d'analyse des signalements, notamment en ce qui concerne la caractérisation des signalements d'un point de vue juridique, la conduite de l'instruction des dossiers, une analyse circonstanciée et une proposition des suites d'ordre juridique ou non juridique à donner destinée au signalant et à l'administration.

Ce dispositif est accessible aux personnels qui s'estiment victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement sur leur lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 3 – Champ d'intervention et définitions

Le Conseil d'État, en tant qu'employeur, se doit au titre de son obligation de protection de la santé physique et mentale de lutter contre tout type de discrimination, de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et/ou d'agissement sexiste tels que définis ci-dessous :

- Discrimination

L'article L131-1 du code général de la fonction publique prévoit qu'« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles L131-5, L131-6 et L131-7. ».

L'article L.1132-1 du code du travail définit l'ensemble des critères de discrimination : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français, la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

- Harcèlement moral

L'article L133-2 du code général de la fonction publique prévoit qu'« Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa

dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. ».

- **Harcèlement sexuel**

L'article L133-1 du code général de la fonction publique prévoit qu'« Aucun agent public ne doit subir les faits :

1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. ».

- **Agissement sexiste**

L'article L131-3 prévoit qu'« Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. ».

- **Agression sexuelle**

L'article 222-22 du code pénal rappelle que « constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ».

L'article 222-22-2 du code pénal précise que « constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ».

- **Violence, menaces et intimidation**

L'article L.135-6 A du code général de la fonction publique protège les agents publics contre les atteintes volontaires à leur intégrité physique, les actes de violence, les menaces ou tout autre acte d'intimidation.

Article 4 – Périmètre du dispositif et personnels concernés

Le Conseil d'État tranche les conflits des citoyens, associations, entreprises avec l'administration. Il est à leur disposition pour vérifier que le droit et leurs droits sont respectés par toutes les administrations, qu'il s'agisse d'une mairie, d'une préfecture, d'un hôpital, d'une école, du Gouvernement... Par ses décisions, la justice administrative est un pilier de l'État de droit. Répartie sur tout le territoire métropolitain et en outre-mer, elle se compose de 54 juridictions administratives : **42 tribunaux administratifs, 9 cours administratives d'appel, la Cour nationale du droit d'asile, le Tribunal du stationnement payant et le Conseil d'État**. Ses principales missions sont de :

- Juger l'administration en tranchant les litiges qui opposent les citoyens, entreprises et associations aux administrations ;
- Conseiller le Gouvernement et le Parlement en rendant des avis juridiques sur les lois et réglementations avant qu'elles ne soient débattues et votées au Parlement ou entrent en vigueur ;

- Garantir la sécurité juridique des projets de textes qui lui sont soumis ;
- Elaborer des études sur des questions de droit et de politiques publiques à son initiative ou à la demande des administrations ;
- Gérer les tribunaux administratifs (TA), les cours administratives d'appel (CAA), la Cour nationale du droit d'asile (CNDA) et le tribunal du stationnement payant (TSP).

Le personnel concerné à titre indicatif au 31 décembre 2024 (source RSU 2024) :

- 230 membres du Conseil d'Etat ;
- 1600 magistrats administratifs ;
- 1054 agents ;
- 1712 agents de greffe ;
- 450 stagiaires ;
- 32 vacataires courte durée ;
- 20 apprentis ;
- XX personnels de prestataires ;

Ainsi, le dispositif est ouvert :

- A l'ensemble des personnels du Conseil d'État et de la juridiction administrative ;
- Aux agents ayant quitté le Conseil d'État et la juridiction administrative depuis moins de 6 mois (retraite, fin de CDD, mobilité...) ;
- Aux candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus ;
- Aux travailleurs intérimaires et prestataires réguliers intervenant pour la juridiction administrative.

Le marché concernerait une volumétrie potentielle de **5 100 personnes**.

➤ Activité de la précédente cellule d'écoute

A titre indicatif, l'activité moyenne de la cellule en 2024 et 2025 est précisée ci-dessous :

- **Année 2024** (janvier à décembre)

La cellule d'écoute a été sollicitée pour 9 signalements en 2024 (8 signalements en remédiation qui se traduisent par une simple information ou un conseil juridique et 1 signalement en traitement approfondi).

- **Année 2025** (janvier à septembre)

La cellule d'écoute a été sollicitée pour 2 signalements en 2025 (année en cours). Il s'agit de 2 traitements simples qui sont clôturés.

Article 5 – Définition des prestations attendues

Le titulaire propose la mise en place d'une cellule d'écoute assurant une prestation de traitement des situations et d'accompagnement des personnels, du lundi au vendredi, pour des faits avérés ou supposés de discriminations, de violences, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de violences à caractère sexuel sur le lieu de travail.

Le dispositif doit satisfaire aux attentes de l'administration relativement à sa politique de prévention et de lutte contre les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes ou les violences à caractère sexuel.

Le dispositif mis en œuvre répond impérativement aux exigences suivantes :

- Caractère neutre et indépendant du dispositif, animé par des professionnels dont la déontologie est garantie. Le prestataire sera qualifié en matière de diagnostic juridique et de traitement des situations de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de violences à caractère sexuel ;
- Le titulaire doit disposer de l'expertise en droit pénal lui permettant de qualifier et de traiter les contraventions, délits ou crimes ;
- Méthodologie de traitement des situations anonymes vis-à-vis de l'employeur, favorisant la recherche de solutions internes et laissant une large place à l'autonomie du signalant dans le choix des suites à donner ;
- Les répondants du titulaire doivent être formés à l'écoute active ;
- Le dispositif proposé devra être accessible par téléphone, messagerie électronique ou via le site internet du prestataire. Il devra être disponible et réactif pour ses différents utilisateurs (réponse dans un délai de 72h).

Le titulaire, après échange avec le signalant, analyse les circonstances et qualifie juridiquement les faits. Il peut, avec l'autorisation du signalant, interroger l'administration afin de compléter l'analyse de la situation.

Cet accompagnement est confidentiel. Seul le signalant peut choisir de lever cette confidentialité sur sa situation et choisir de se rapprocher ou non de l'employeur.

➤ Livrables attendus

Mise en œuvre des moyens :

Le titulaire met en œuvre les moyens de saisine de la cellule de traitement des cas avérés ou supposés de discrimination, violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes ou violences à caractère sexuel.

Il s'assure que la cellule est opérationnelle (adresse postale, portail web sécurisé, numéro d'appel, mise à disposition des ressources et compétences internes affectées à la réalisation des prestations) dans un délai maximal de 7 jours calendaires à compter de la réunion de lancement.

Rapport semestriel :

Le titulaire fournit un rapport semestriel (sur support papier et sous forme de diaporama de type PowerPoint ou équivalent), comportant des statistiques quantitatives et qualitatives. Il précisera le nombre de dossiers ouverts dans les trimestres écoulés et le statut des dossiers (en instance, clôturés...). Ce rapport comprend une liste des signalements avec le numéro de dossier attribué à chaque signalement, la distinction entre

traitement simple et approfondi, le service d'affectation du signalant et les motifs du signalement.

Cet état qualitatif et quantitatif des signalements précise les principales caractéristiques, sur la base des données et informations recueillies à chaque signalement telles que notamment la date, la qualité de témoin ou de victime présumée, l'âge, le statut, la catégorie, le sexe, le motif et le contexte professionnel du signalant, les hypothèses de travail, les caractérisations ou absences de caractérisation, les suites et résultats donnés, préconisés ou obtenus.

Les états qualitatif et quantitatif des signalements sont assortis de commentaires et préconisations que le titulaire juge utile.

Le titulaire pourra compléter le bilan semestriel de son activité par toutes informations complémentaires qu'il jugera utiles, dans le respect de l'anonymat des appelants.

Ce rapport est fourni par le titulaire quinze (15) jours calendaires au plus tard à compter de la fin de chaque semestre.

Rapport annuel :

Le titulaire doit prévoir de transmettre un rapport annuel de l'activité de la cellule. A ce titre le titulaire pourra être appelé à participer en tant qu'expert aux réunions des instances représentatives du personnel telles que le comité social d'administration du Vice-Président et de sa formation spécialisée (CSA FS VP) et la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les tribunaux administratifs et cours administratives d'appel ou au comité social d'administration du tribunal et de sa formation spécialisée du stationnement payant (CSA FS TSP).

Le délai de livraison du bilan annuel sera de quinze (15) jours calendaires au maximum à compter du 31 décembre de chaque année.

Chaque rapport d'activité annuel comportera un volet quantitatif et qualitatif sur les principales caractéristiques des appels reçus ou des saisines (notamment sur les délais globaux de traitement d'une situation en remédiation) et proposera une analyse globale des facteurs de risques de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de violences à caractère sexuel identifiés ainsi que des mesures susceptibles de les prévenir.

Le titulaire sera force de proposition pour améliorer l'utilisation du service ou du dispositif.

Restitution d'informations :

Le Conseil d'État se réserve la possibilité de demander à tout moment, de manière ponctuelle, un état de suivi des situations.

Conseil sur les supports de communication :

Le titulaire peut, selon les besoins exprimés par le Conseil d'État, mettre en œuvre une communication et une sensibilisation auprès des agents sur le dispositif et son fonctionnement.

- Détermination des unités d'œuvres (UO)

Accès au dispositif de signalement (UO 1)

Le titulaire doit mettre en place des moyens de saisines simples et ergonomiques en adéquation avec les personnes susceptibles de saisir le dispositif de signalement :

- Une plateforme web sécurisée conforme au référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA). Le titulaire s'engage à assurer un taux de disponibilité de la plateforme. Il doit prévenir et informer son interlocuteur principal, la direction des ressources humaines, s'il prévoit une maintenance rendant inaccessible la plateforme. Cette indisponibilité ne peut excéder 48h.
- Un numéro de téléphone unique pour tous les personnels de la juridiction administrative accessible du lundi au vendredi de 9h à 17h30. Ce numéro de téléphone doit être réservé à l'exécution de ce marché et être opérationnel dans un délai de 48h après la notification du marché.

Pour être efficaces, les moyens de saisine du dispositif de signalement doivent être connus et identifiés par les personnes susceptibles de le saisir. Aussi, le prestataire s'assure de ne pas changer les modalités de saisine du dispositif de signalement (adresse de la plateforme web, numéro de téléphone...) sur la durée du marché.

Si, malgré tout, ces changements de coordonnées doivent avoir lieu, ces derniers doivent être signalés au représentant du pouvoir adjudicateur au plus tard 1 mois avant la date du changement afin de permettre d'assurer la diffusion de l'information auprès des personnels de la juridiction administrative.

La saisine de la cellule d'écoute et de signalement peut émaner :

- Soit de la personne qui s'estime victime d'un agissement entrant dans le champ de compétence du dispositif de signalement ;
- Soit d'un témoin (collègue, représentant d'une organisation syndicale, acteurs des réseaux de soutiens et de prévention) ;
- Soit de l'autorité d'emploi (toute personne exerçant une autorité hiérarchique ou d'encadrement) qui peut effectuer un signalement pour avis et informations juridiques sur la conduite à tenir dans le cadre de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail quand il a été témoin d'une situation dont il estime qu'elle pourrait relever d'un acte ou agissement relevant du champ de compétence du dispositif de signalement.

En tout état de cause, le prestataire s'engage à rappeler l'auteur du signalement dans un délai maximum de 12h ouvrées à compter de la saisine.

Un signalement ne peut être pris en charge que si le signalant s'identifie. Lorsque le signalement est effectué par un témoin pour avis et conseil sur la conduite à tenir quand il a observé une situation, ce témoin peut garder l'anonymat. En revanche, le traitement du signalement ne peut s'effectuer, au-delà d'une phase initiale de saisine pour conseil éventuel, qu'avec l'accord formel et écrit de la victime présumée.

Le titulaire du marché anime au titre de l'UO1 une réunion de présentation annuelle sur les actions menées par le dispositif de signalement.

Accès au dispositif prévoit :

- Une réunion de lancement du dispositif
- Une réunion annuelle de présentations des actions menées par le dispositif de signalement
- Deux bilans semestriels et états de situation
- Une fiche de synthèses de situations individuelles
- Un rapport annuel d'activité avec préconisation

Traitement simple (UO 2)

Dans les situations où le titulaire du marché juge le signalement comme ne relevant manifestement pas de ses attributions, il réoriente si nécessaire le signalant vers d'autres voies de recours internes pouvant lui apporter une aide (Services RH, assistant(e) de service social, médecin du travail, psychologue du travail...).

Ce traitement simple ne nécessite pas d'autres démarches de la part du prestataire.

Remédiation (UO 3)

Les agents qui saisissent le dispositif de signalement peuvent être dans un état psychologique difficile au regard du motif de la saisine. Il est par conséquent attendu du prestataire une très forte réactivité et une écoute bienveillante de la parole des signalants permettant notamment à ceux qui le souhaitent d'aller plus loin dans leur démarche. A ce titre, le titulaire du marché doit apporter des conseils aux agents qui sollicitent le dispositif d'écoute.

Il est attendu du prestataire qu'il soit en capacité de recueillir et d'analyser les signalements de faits avérés ou allégués de discrimination ainsi que des faits des actes de violence, de harcèlement ou d'agissements sexistes et sexuels émanant soit des personnes se considérant elles-mêmes victimes de tels faits, soit d'autres agents (témoins) et d'apporter des avis et informations juridiques à l'administration.

Ainsi, le prestataire :

- Met en place le ou les entretiens téléphoniques et les échanges nécessaires avec le signalant ;
- Invite, le cas échéant, l'auteur du signalement à lui fournir des précisions ou indices de nature à étayer sa demande ;
- Procède à une analyse de la situation et caractérise, le cas échéant, la qualification de discrimination, de violences notamment sexistes ou sexuelles, de harcèlement, d'agissement sexiste, de menace ou d'intimidation ;
- Indique au signalant des orientations afin qu'il puisse les mettre en œuvre à son initiative.

Ce mode opératoire est appelé remédiation. Il produit ses effets lorsque le signalant réussit, par sa démarche personnelle, au moyen de l'argumentaire construit avec le prestataire, à résoudre la difficulté rencontrée, en demandant un échange avec son responsable hiérarchique par exemple. Le dossier est alors clos.

Le prestataire s'engage à apporter les analyses, orientations, avis et informations juridiques à l'auteur du signalement ou à l'autorité d'emploi dans un délai maximum de 10 jours ouvrés à compter de la transmission des informations et pièces transmises.

Traitement approfondi (UO 4)

Dans le cas où la remédiation ne suffit pas ou n'est pas possible, et sous réserve de l'accord préalable et écrit de la victime présumée sur la levée de son anonymat, le signalement fait alors l'objet d'un traitement approfondi par le prestataire, qui prend contact avec l'interlocuteur désigné au sein de la direction des ressources humaines. Ce dernier saisit l'autorité d'emploi en vue d'une instruction contradictoire.

Le prestataire fournit dans ce cadre à l'interlocuteur désigné le projet de saisine de l'autorité d'emploi pour l'informer du signalement et transmettre sous 7 jours des éléments explicatifs utiles en réponse à la situation dénoncée.

A la réception de l'ensemble des éléments explicatifs demandés, le prestataire adresse à l'administration, via l'interlocuteur désigné, une fiche de synthèse qui conclut :

- Soit qu'aucune discrimination et/ou violence notamment sexiste ou sexuelle, harcèlement, agissement sexiste, menace ou intimidation n'a pu être établie, et en avise à la fois le signalant et le service concerné ;
- Soit qu'une discrimination et/ou violence notamment sexiste ou sexuelle, harcèlement, agissement sexiste, menace ou intimidation a pu être établie.

Dans l'hypothèse où le prestataire conclut que les faits sont établis, la fiche de synthèse comprend les faits objectivés, ses conclusions argumentées comportant les éléments fournis par le signalant, ceux fournis par l'autorité d'emploi, sa propre analyse de la situation à l'issue de la phase contradictoire, et les préconisations sur les suites à donner.

Pour finir, la maîtrise des délais d'instruction constitue un levier essentiel d'efficacité et de crédibilité du dispositif. Le titulaire du marché devra par conséquent démontrer que les moyens qu'il entend déployer permettent de garantir qu'à tout moment, il est en situation de respecter les délais de traitement prévus.