

ANNEXE 2 : Charte de déontologie

1. Préambule

La charte de déontologie du dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes de l'académie de Rennes constitue un document synthétisant les principes collectifs de fonctionnement du dispositif.

Elle s'applique à tous les agents publics (titulaires, contractuels) qui interviennent, à quelque niveau que ce soit, au sein du dispositif de signalement. Le non-respect des principes qui y sont énoncés engage à ce titre leur responsabilité.

Ce document est adossé à un ensemble de dispositions législatives et réglementaires qui régissent les activités professionnelles : la loi n°83-634 modifiée du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le code de l'éducation, le code du travail et le code pénal.

Elle rappelle notamment :

- d'une part, les impératifs d'impartialité et d'intégrité auxquels sont soumis l'ensemble des membres dans l'exercice de la mission ;
- d'autre part la nécessité de mener une action en toute transparence dans le respect des obligations de confidentialité et de réserve.

2. L'obligation de confidentialité

Les membres du dispositif académique de signalement sont soumis à une obligation de confidentialité pour les faits, actes et renseignements dont ils ont eu à connaître en raison de leurs fonctions, activités ou missions, c'est-à-dire non seulement ce qui leur a été confié, mais aussi ce qu'ils ont vu, entendu ou compris, durant l'exercice des fonctions au sein du dispositif de traitement et après la cessation de leur fonction au sein ce dispositif.

Les notes qu'ils prennent doivent être classées et non accessibles à un tiers. S'ils communiquent leurs travaux, par quelque moyen que ce soit, les membres du dispositif de traitement demandent au préalable l'accord de l'agent concerné pour appliquer le principe de secret partagé au sein du dispositif notamment au sein de la commission d'instruction. Ils veillent en tout état de cause à préserver les données personnelles tel prévu par la loi.

3. Le devoir de réserve

Les membres du dispositif de signalement bénéficient de la liberté d'opinion. Toutefois, ils doivent faire preuve de retenue et de modération à l'occasion de l'expression publique de leurs opinions sur les sujets touchant aux missions du dispositif. Ils s'abstiennent de toute prise de position publique susceptible de porter préjudice à la dignité de leurs fonctions et au service public auquel ils appartiennent.

3-1 : Attitude et réserve

Les membres du dispositif de signalement respectent la dignité, la liberté, l'intimité, les convictions et les

valeurs morales des agents ainsi que la diversité des croyances religieuses ou autres. Ils n'imposent aucun point de vue dans les situations débattues et mettent l'ensemble de leurs compétences au service

des missions de la cellule. Ils ne participent pas aux traitements des situations dans lesquelles leur neutralité pourrait être mise en cause.

3-2 : Intentionnalité

L'intentionnalité du travail proposé par les membres du dispositif de signalement est toujours bienveillante et constructive.

La cellule d'écoute veille à prendre en compte l'intérêt de l'agent dans le traitement de sa situation.

4. Le devoir de signalement

Le devoir de signalement s'impose éventuellement dans les conditions fixées par la loi.

5. La transparence et la traçabilité du processus

Les membres du dispositif de signalement sont garants du travail qu'ils proposent. A tout moment, ce travail doit pouvoir être expliqué et transmissible.

6. Le droit d'accès du public aux documents administratifs

Les règles de confidentialité doivent être conciliées avec, d'une part, le droit d'accès du public aux documents administratifs détenus au sein du dispositif et d'autre part, les impératifs de transparence qui guident son action.

En application des dispositions du code des relations entre le public et l'administration relatives au droit d'accès aux documents administratifs et notamment ses articles L.311-1 et L.311-6, le dispositif de traitement a le devoir de répondre aux demandes de communication de tout document non nominatif détenu par celle-ci, dans le respect des obligations de confidentialité. Ainsi, toute transmission de document administratif auquel il est procédé doit être occultée, le cas échéant, des données relevant des secrets protégés par la loi. Seul l'agent personnellement concerné peut avoir communication des éléments le citant.

7. Les critères de formation et de compétences des membres du dispositif

Les membres de la cellule d'écoute doivent répondre aux critères suivants :

- avoir suivi une formation spécifique ;
- avoir une maturité personnelle et professionnelle assises sur une expérience et un parcours professionnel pertinents ;
- acquis des savoirs et une expérience dans le champ de la relation d'accompagnement, de prévention ou des relations humaines ;
- être accompagné dans leur pratique afin de permettre une assurance personnelle et professionnelle.

Quel que soit le statut professionnel des membres du dispositif d'écoute, ils s'engagent à respecter la charte de déontologie du dispositif qu'ils intègrent.