

DEC133220SGCN

Décision modifiant la décision n° DEC120527SGCN du 07 février 2012 modifiée relative à la nomination des membres du bureau du conseil scientifique de l'institut des sciences de l'univers du Comité national de la recherche scientifique

Le Président,

Vu le décret n° 82-993 du 24 novembre 1982 modifié portant organisation et fonctionnement du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) ;

Vu le décret du 21 janvier 2010 portant nomination du président du Centre national de la recherche scientifique - M. FUCHS (Alain) ;

Vu la décision n° 100003SGCN du 22 février 2010 fixant la composition, le mode d'élection et le fonctionnement des Conseils scientifiques d'institut, notamment l'article 10 ;

Vu la décision n° 100150DAJ du 23 juin 2010 portant nomination de M. STEPHAN (Jean-François) aux fonctions de directeur de l'institut ;

Vu, la décision n° 132220DAJ du 15 juillet 2013 portant nomination de Mme LABASTIE (Marie-Claude) aux fonctions de secrétaire générale du Comité national de la recherche scientifique ;

Vu, la décision n° 132222DAJ du 15 juillet 2013 donnant délégation de signature à Mme LABASTIE (Marie-Claude), Secrétaire générale du Comité national de la recherche scientifique.

DÉCIDE

Art. 1^{er} – Monsieur François METIVIER, Professeur des universités, est nommé membre du bureau du conseil scientifique de l'institut sciences de l'univers, en remplacement de Monsieur Jérôme ROSE, démissionnaire.

Art. 2 - L'article 1^{er} de la décision du 07 février 2012 susvisée est modifié comme suit :

Les mots « Madame Céline MARI et Monsieur Jérôme ROSE » sont remplacés par les mots « Madame Céline MARI et Monsieur François METIVIER ».

Art. 3 – La présente décision sera publiée au *Bulletin Officiel* du Centre national de la recherche scientifique.

Fait à Paris, le 26-NOV-2013

*Pour le Président et par délégation,
la Secrétaire générale du Comité national*

Marie-Claude Labastie

REDEPLOIEMENT DES INGENIEURS ET DES TECHNICIENS
MISE EN ŒUVRE DES ARTICLES 240 ET 241 DU DECRET 83-1260 DU 30
DECEMBRE 1983 FIXANT LES DISPOSITIONS STATUTAIRES COMMUNES AUX
CORPS DE FONCTIONNAIRES DES EPST

Objet de l'instruction

La présente instruction fixe le cadre du redéploiement des personnels ingénieurs et techniciens CNRS d'une unité, dès lors que sa fermeture ou la réorientation de tout ou partie de ses activités a été décidée par le président du CNRS.

PRESENTATION GENERALE	- 2 -
ACTIONS PAR ACTEUR, CIRCUIT DES DOCUMENTS	- 3 -
TEXTES DE REFERENCE, PROCEDURES ASSOCIEES.....	- 7 -
ANNEXE : MODELE DE DOCUMENT	- 7 -

Période d'application : à compter de la date de signature
Référence Doc'utiles : INS133048MPR

État du document : Validé
Dernière mise à jour : 30 octobre 2013

Version : 1.0

Adresse du site de la bibliothèque pratique, rubrique « Instructions de procédures » :
http://www.dgdr.cnrs.fr/mpr/pratique/Instructions_procedures/RH/IP_RH.htm

Direction générale déléguée aux ressources
Direction des ressources humaines / Mission Pilotage et relation avec les délégations
régionales et les instituts
Campus Gérard Mégie, 3 rue Michel-Ange
75794 Paris cedex 16

Pour tout renseignement relatif aux règles de gestion, textes et documents applicables, contacter le responsable des ressources humaines de votre délégation.

Présentation générale

Le CNRS, après concertation avec ses partenaires, et après avis du conseil scientifique, peut décider de réorienter l'activité d'une unité de recherche ou d'un service, ou de mettre fin aux recherches menées dans un secteur déterminé. Ces décisions peuvent entraîner la suppression de l'unité ou du service correspondant.

Lorsque la décision du président conduit à fermer une unité de recherche, une structure transitoire FRE (formation de recherche en évolution) peut lui être substituée. Créée pour une durée d'un an, elle est éventuellement renouvelable une fois. La FRE constitue le cadre d'organisation du redéploiement des ressources : patrimoine scientifique, ressources matérielles...

Dans tous les cas, pour les personnels, la fermeture d'une unité, la réorientation de tout ou partie de ses activités ou la fusion d'unités lorsqu'elles conduisent à une diminution des effectifs, donne lieu à la mise en œuvre des dispositions des articles 240 et 241 du décret 83-1260 du 30 décembre 1983 qui fixent les conditions spécifiques de mutation des ingénieurs et techniciens (IT). Chaque agent se voit en effet notifier un projet de mutation. Il dispose d'un an pour trouver un nouvel emploi au CNRS, dans d'autres EPST ou EPSC (université¹).

Pendant ce délai, les agents dont l'unité ou le service a été supprimé bénéficient d'une affectation provisoire requérant une compétence de même nature ou voisine de celle exigée dans leur emploi antérieur.

Dans l'hypothèse de la création d'une FRE cette formation demeure l'unité d'affectation des agents.

Passé le délai d'un an, l'agent est muté par décision du président du CNRS.

La présente procédure énonce les modalités d'application au CNRS des dispositions réglementaires concernant les ingénieurs et les techniciens, dans les cas de fermeture ou de réorientation de tout ou partie des activités des unités.

¹ Ou des établissements de recherche dont les personnels sont régis par les statuts particuliers pris en application de la loi du 15 juillet 1982 modifiée d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France.

Elle est applicable par les instituts et les délégations, en coopération avec les directeurs d'unités concernés.

Elle constitue également la référence pour le redéploiement des IT affectés dans des unités non contractualisées.

L'instruction de procédure n° INS020003BPC du 20 février 2002 à laquelle se substitue la présente instruction est abrogée.

Les acteurs impliqués

L'institut informe par courrier le directeur d'unité, la délégation et les cotutelles de l'unité :

- soit du projet de fermeture, puis de la création d'une FRE,
- soit de la réorientation des activités.

Un représentant de l'institut accompagné d'un représentant de la délégation concernée présente au conseil d'unité ou à l'assemblée générale des personnels, le contexte scientifique et partenarial, les perspectives d'évolution et d'accompagnement offertes.

Le délégué régional est responsable des procédures de réaffectation des personnels CNRS. Il signe les courriers adressés à l'agent et la décision de mutation.

Le responsable des ressources humaines (RRH) de la délégation a un rôle primordial dans l'accompagnement des personnels de l'unité. Au cours d'entretiens, il conseille l'agent IT dans sa recherche d'emplois vacants et dans les actions de formation ou de reconversion à mener en vue de sa réaffectation.

Abréviations et terminologie

EPST : établissement public à caractère scientifique et technologique

EPSCP : établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

CAP : commission administrative paritaire

DR : délégué régional

DU : directeur d'unité

FRE : formation de recherche en évolution

RRH : responsable des ressources humaines

Actions par acteur, circuit des documents

La décision du CNRS de réorienter l'activité d'une unité ou d'un service se traduit, le plus souvent, par la création d'une formation de recherche en évolution (FRE), une fusion, une création d'UMR ou toute autre modification structurelle. Dans d'autres cas, le projet de réorganisation d'activité de l'unité ou du service conduit à la réaffectation d'une partie des personnels qui bénéficieront alors du même dispositif d'information et d'accompagnement.

Une attention particulière doit être portée à l'information et à la communication sur le projet de restructuration auprès de l'ensemble des personnels relevant des différentes tutelles.

Etape 1 : Information des entités impliquées

Le directeur d'institut

- avise par courrier le directeur d'unité et le délégué régional de la décision du CNRS de réorienter l'activité d'une unité ou d'un service et expose les conséquences organisationnelles en résultant.

Dans le cas de création d'une FRE, seront également joints :

- l'extrait de la décision collective de création,
 - le calendrier des opérations de redéploiement qui débute au plus près du 1^{er} janvier (T₀), date d'effet de la création de la FRE.
- demande au directeur d'unité d'organiser une réunion du conseil de l'unité ou de l'assemblée générale des personnels. Cette réunion se tiendra en présence d'un représentant de l'institut et de la délégation.

Le RRH

- identifie les IT CNRS concernés. Lorsque la réorganisation n'affecte qu'une partie de l'unité, l'identification est réalisée en liaison avec le directeur d'unité et doit être validée par l'institut.
- collecte les possibilités d'affectation sur le bassin d'emplois en relation avec les compétences et le profil professionnel de l'agent, auprès du directeur de l'institut concerné et auprès des autres instituts ;

Le directeur d'unité

- organise, après la tenue du conseil d'unité, une réunion d'information pour les personnels concernés, réunion à laquelle participe le délégué régional, le RRH de la délégation et si possible un représentant de la (ou des) cotutelle(s) de l'unité. Les procédures de redéploiement des personnels y sont exposées. Une attention particulière est apportée aux droits des agents.

Etape 2 : Mise en œuvre du redéploiement – accompagnement de l'agent

A chaque étape de la procédure, l'agent, s'il le souhaite, peut se faire assister de la personne de son choix.

Le délégué régional

- notifie, par courrier recommandé avec accusé de réception, à chaque agent son obligation d'effectuer une mobilité (cf. annexe).

L'agent

- dispose d'un délai d'un an, à réception de cette notification, pour trouver un emploi au sein de l'établissement, dans un autre EPST ou EPSCP (université) (2) et, le cas échéant, dans une autre administration.

Le RRH

- informe l'agent des postes disponibles dans un délai de 15 jours à compter de cette notification
- examine avec chaque agent ses compétences, ses perspectives, ses attentes, ses possibilités de formation, les mobilités professionnelles et/ou géographiques possibles;
- conseille et oriente l'agent pour la poursuite de ses recherches afin de valoriser son dossier : rédaction du CV et de la lettre de motivation, préparation de l'entretien...
- analyse avec l'agent les raisons de son insuccès éventuel au cours d'un entretien.

Le RRH examine les besoins exprimés sur DIALOG

Le RRH s'appuie notamment sur le dossier annuel.

Dans le cas où il est constaté qu'il n'y a pas d'emploi disponible correspondant à la qualification professionnelle de l'agent, celui-ci peut établir en lien avec le RRH un projet personnalisé d'évolution professionnelle en vue d'assurer sa reconversion. Dans ce cadre, il peut bénéficier prioritairement d'actions de formation. Ce projet d'évolution professionnelle s'effectue dans toute la mesure du possible sur une prévision d'emploi disponible. En tout état de cause, l'agent conservera son affectation jusqu'à l'occupation d'un nouvel emploi.

L'agent

- consulte:
 - également les fonctions affichées dans le cadre des campagnes de mobilité. Les mesures d'accompagnement à la mobilité prévues peuvent être mises en œuvre, telle la formation d'adaptation à la nouvelle fonction. Ses demandes de mobilité sont examinées en priorité ;
 - les emplois vacants dans les autres EPST ou EPSCP. Si sa candidature est retenue, il pourra intégrer le corps homologue dans l'établissement d'accueil, sans détachement préalable ;
- sollicite, en tant que de besoin, le SRH de la délégation et étend ses recherches en prenant appui sur les suggestions du RRH ;
- ouvre, si nécessaire, sa recherche à d'autres employeurs de la fonction publique.

Lorsque, **au bout des 6 mois**, à compter de la réception de la notification du projet de mutation, l'agent n'a pas trouvé de nouvelle fonction (aucune fonction correspondant aux critères n'est affichée ou la candidature n'a pas été retenue) un accompagnement renforcé de l'agent est mis en œuvre par la délégation.

Le délégué régional

- propose après consultation de l'ensemble des instituts concernés et des directeurs d'unité, une sélection d'affectations (au moins trois affectations) prenant en compte la qualification, le métier et la BAP formalisée à l'agent par courrier recommandé avec accusé de réception ; celle-ci doit requérir une compétence de même nature ou proche de celle exigée dans la fonction antérieure de l'agent.

² Cf. note 1 page 3

Etape 2 : Mise en œuvre du redéploiement – accompagnement de l'agent

L'agent

- rencontre les directeurs d'unités susceptibles de l'accueillir. Il effectue son choix et le communique, par écrit, au délégué régional.

Le Directeur d'unité

- Le cas échéant motive auprès du délégué régional son refus d'accueillir l'agent. Le délégué régional informe l'agent des raisons du refus du directeur d'unité et fait de nouvelles propositions à l'agent.

Le RRH

- met en œuvre la procédure de mutation ;
- engage des actions de formation si la fonction acceptée par l'agent nécessite une adaptation de sa part.

Si un an après s'être vu notifier son obligation de mobilité, l'agent n'a pas manifesté son choix ni sa volonté de réorientation professionnelle, il est muté par décision du président du CNRS (article 241 du décret 83-1260).

L'agent est informé que s'il n'accepte pas sa mutation il sera licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Etape 3 : Mutation par décision du président

Le délégué régional

- détermine une affectation parmi les postes vacants, en accord avec le directeur d'unité d'accueil.
Dans la mesure où cela est compatible avec l'intérêt du service, cette affectation doit :
 - être située dans le département de résidence de l'agent, la région Île-de-France étant assimilée à un seul département ;
 - tenir compte de la situation de famille du métier et des demandes formulées par l'agent.
- informe l'agent de son affectation définitive par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception, accompagné de la fiche de poste ; ce courrier précise à l'agent les conséquences de son refus d'accepter la mutation. Est joint au courrier une copie de la décision de mutation signée par le délégué régional (par délégation du président) qui indique la date de prise de fonction.
- adresse également une copie à l'institut et, le cas échéant, à la délégation d'accueil accompagnée du dossier administratif de l'agent.

Dans l'hypothèse où l'affectation retenue entraîne un changement de résidence ou une modification de la situation de l'agent, résultant notamment de la comparaison de la fiche de poste d'accueil avec celle d'origine, la mutation doit être précédée de la consultation de la CAP.

Après réception de la décision d'affectation,

L'agent

- prend ses fonctions et le directeur de l'unité signe le procès-verbal d'installation qu'il adresse à la délégation.

Si la fonction acceptée par l'agent nécessite une adaptation de sa part, des actions de formation sont engagées.

Etape 3.1 : Procédure de licenciement

Le délégué régional

- engage, si l'agent ne rejoint pas l'affectation à la date notifiée dans la décision de mutation, la procédure de suspension de traitement ;
- saisit la CAP du licenciement de l'agent
- met en œuvre le licenciement.

Textes de référence, procédures associées

Textes réglementaires

- Décret 83-1260 du 30 décembre 1983 modifié fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des EPST (articles 240 et 241).
- Règles encadrant la mobilité interne, à consulter sur le site web de la direction des ressources humaines (<http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/>) rubrique Mobilité.
- Brochure DRH « Réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie – Cadrage de la mise en œuvre au CNRS ».

Annexe : modèle de document

- Courrier à l'ingénieur ou au technicien lui notifiant le projet de mutation.

La présente instruction sera publiée au bulletin officiel du centre national de la recherche scientifique.

Fait à Paris, le 22 novembre 2013

Le directeur général délégué aux ressources

Xavier Inglebert

Courrier à l'ingénieur ou au technicien lui notifiant le projet de mutation

....., le

M.....

.....

.....

Courrier recommandée avec A.R.

Objet : projet de mutation

M.....,

Je vous informe qu'après avis des instances compétentes du comité national, le président du CNRS a pris la décision de # ne pas renouveler # ou #réorienter l'activité scientifique de# l'unité à laquelle vous êtes actuellement affecté(e).

Cette décision conduit à organiser votre affectation dans une nouvelle structure.

En application des dispositions statutaires prévues à l'article 240 du décret du 30 décembre 1983 (dont copie ci-jointe), vous disposez d'un délai d'un an à réception de la présente, afin de parvenir, avec l'appui du service des ressources humaines de la délégation, au choix de votre future affectation.

Durant ce délai, vous êtes affecté(e) provisoirement à

Le service des ressources humaines de votre délégation en la personne de M....., tel., vous contactera dans les prochains jours pour un entretien, afin d'effectuer un bilan de vos expériences professionnelles et compétences associées, et de recueillir vos souhaits. Les informations recueillies au cours de cet entretien individuel, vous permettront d'identifier les emplois répondant au mieux à vos compétences.

Vous pouvez également bénéficier d'actions de formation afin d'être mieux à même de prendre en charge de nouvelles activités.

Je vous invite à prendre connaissance, avec attention, des textes statutaires qui sont joints en annexe et qui déterminent la procédure qui doit être suivie pour procéder à votre nouvelle affectation. Vous pourrez également trouver des précisions sur cette procédure en consultant l'instruction de procédure « Redéploiement des ingénieurs et des techniciens » n°INS100001BPC sur le site web du CNRS.

Le service des ressources humaines de votre délégation a pour mission de répondre à vos questions et de vous accompagner dans toutes vos démarches jusqu'à votre nouvelle affectation.

Je vous prie d'agréer, M.....

Le délégué régional

**CIRCULAIRE RELATIVE AU TRAITEMENT DES
SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL**

N°CIR132991DRH du 6 novembre 2013

PREAMBULE

La protection de la dignité de la personne humaine constitue une valeur fondamentale de notre société. Elle représente en outre une priorité essentielle pour le CNRS.

Elle est, en effet, érigée au plus haut niveau de la hiérarchie des normes. Consacrée au niveau international «la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre toute forme d'asservissement et de dégradation » l'est également en droit interne

Dans le cadre des relations de travail, la protection de la dignité de la personne humaine constitue un objectif fort auquel doivent tendre les employeurs publics et privés.

Le CNRS s'est inscrit dans cette perspective de protection depuis plusieurs années en adoptant un plan d'action sur les conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux. En effet, particulièrement attentif au développement des normes de protection applicables à l'ensemble de ses agents, le CNRS veille au travers des procédures décrites dans ce plan d'action à prévenir, à déceler et à traiter des situations dans lesquelles une atteinte serait portée à la dignité ou à la santé physique ou mentale de ses agents.

Prenant très au sérieux la nécessité de veiller à l'amélioration des conditions de travail de ses agents, le CNRS s'est doté d'une circulaire sur le traitement des situations de harcèlement moral au travail

Il convient de réaffirmer ici que l'amélioration des conditions de travail ne peut résulter que de la protection de la dignité de la personne humaine contre les violences physiques ou verbales qui pourraient être subies sur le lieu de travail.

C'est précisément dans cet objectif que le CNRS a souhaité adopter une circulaire relative au traitement des situations de harcèlement sexuel au travail.

Suite à la modification de la définition du harcèlement sexuel par la loi n°2012-954 du 6 août 2012, le CNRS, mesurant la nécessité d'intervenir dans ce domaine, a souhaité se doter d'une norme interne de façon à assurer la protection de ses agents.

Le harcèlement sexuel qui, se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle non désiré par la personne qui en fait l'objet, est constaté dans le cadre tant de la sphère professionnelle que de la sphère privée.

Face à un tel risque, le CNRS se doit de garantir à tous et toutes des conditions normales d'exercice de leurs fonctions. Une attention particulière est toutefois portée à l'égard de certains agents publics placés dans une situation vulnérable ou précaire.

La circulaire relative au traitement des situations de harcèlement sexuel au travail a donc pour objet de permettre l'identification et la répression de tels comportements qui constituent pour les victimes une situation traumatisante notamment sur le plan psychologique.

Dans le prolongement de la circulaire relative au traitement du harcèlement moral au travail, cette nouvelle circulaire est l'occasion pour le CNRS d'affirmer son opposition absolue à l'égard de ce genre de comportement. Une telle position s'impose d'autant plus que le harcèlement sexuel est encore aujourd'hui conçu comme étant un comportement fréquent et banalisé.

Au travers de cette circulaire et de l'application qui devra en être faite, le CNRS entend ainsi assurer le respect de la dignité de tous dans le cadre de l'exercice des fonctions.

CIRCULAIRE RELATIVE AU TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL.....	- 1 -
TITRE I – LE CADRE JURIDIQUE	- 5 -
CHAPITRE I – L’IDENTIFICATION DES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL .	- 6 -
I. LE HARCELEMENT SEXUEL EXIGEANT DES ACTES REPETES	- 6 -
II. LE HARCELEMENT SEXUEL RESULTANT DE LA COMMISSION D’UN ACTE UNIQUE	- 7 -
CHAPITRE II – LES SANCTIONS APPLICABLES	- 8 -
I. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES	- 8 -
II. LES SANCTIONS DU CODE PENAL.....	- 8 -
TITRE II - LES ACTIONS DE PREVENTION.....	- 9 -
TITRE III – LA PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL	- 9 -

TITRE I – LE CADRE JURIDIQUE

Le statut général des fonctionnaires comporte des garanties visant à la protection de la santé physique et mentale des agents et à la prévention de tout risque professionnel auquel ils pourraient être exposés.

Le statut général inscrit également au titre des garanties accordées aux agents la prévention des agissements de harcèlement sexuel.

L'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires donne une définition légale du harcèlement sexuel et accorde des garanties aux agents victimes de tels agissements.

Cet article dispose que :

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

a) Soit 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 ;

b) Soit 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

Le harcèlement sexuel est également évoqué par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

CHAPITRE I – L'IDENTIFICATION DES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL

L'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a été modifié par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui a rétabli le délit de harcèlement sexuel. La notion de harcèlement sexuel est consacrée en des termes identiques dans le code pénal, le code du travail et dans le statut général des fonctionnaires.

La notion de harcèlement sexuel renvoie à deux cas de figure.

I. LE HARCELEMENT SEXUEL EXIGEANT DES ACTES REPETES

Au 1^{er} alinéa de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983, un premier cas de harcèlement sexuel est défini. Il renvoie à des propos ou des comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes...) qui sont imposés à la victime. Ces agissements doivent en outre être répétés et présenter une connotation sexuelle.

Le non consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime.

La condition de répétition des actes exige que les faits doivent être commis au moins à deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis, ces actes pouvant être répétés dans un très court laps de temps.

Si les faits doivent également revêtir une connotation sexuelle, ils n'ont cependant pas à présenter un caractère explicitement sexuel.

Enfin, pour être punissables, les propos ou comportements doivent soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les propos ou comportements portant atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant correspondent à des attitudes ouvertement sexistes, grivoises ou encore obscènes.

Il pourra s'agir ainsi de paroles ou d'écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. Des comportements homophobes ou dirigés contre des personnes transsexuelles ou transgenres entrent également dans cette catégorie.

Les comportements visant à créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante correspondent à des conduites ayant pour conséquence de rendre insupportables les conditions de vie et de travail de la victime. Il en sera ainsi lorsqu'une personne importune quotidiennement son ou sa collègue de travail, en lui adressant sans cesse des écrits ou des objets à connotation sexuelle, alors que ce dernier ou cette dernière lui a demandé de cesser ces agissements.

II. LE HARCELEMENT SEXUEL RESULTANT DE LA COMMISSION D'UN ACTE UNIQUE

Au second alinéa de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 précité, un second cas de harcèlement sexuel est prévu. Il s'agit de l'hypothèse dans laquelle la situation de harcèlement sexuel résulte d'un acte unique, à la différence de ce qui est exigé au 1^{er} alinéa de l'article 6 ter.

Cet acte unique doit présenter une particulière gravité résultant d'une pression grave commise contre la victime et présentant une finalité de nature sexuelle.

La notion de pression grave renvoie à des hypothèses dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie d'un avantage, par exemple l'obtention d'un emploi, ou encore de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable telle qu'un licenciement ou une mutation. Ces faits peuvent être qualifiés de « chantage sexuel ».

L'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 précise enfin que la pression doit être exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle de la part de la victime. Il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques, qu'il soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

CHAPITRE II – LES SANCTIONS APPLICABLES

I. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

L'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 précité dispose qu' «*est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.* »

Le pouvoir disciplinaire appartient au Président du CNRS qui l'exerce après avis de la Commission administrative paritaire compétente siégeant en conseil de discipline.

II. LES SANCTIONS DU CODE PENAL

L'article 222-33 du code pénal dispose que les faits de harcèlement sexuel «*sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.*

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis : 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; 2° Sur un mineur de quinze ans ; 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ; 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ; 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. »

TITRE II - LES ACTIONS DE PREVENTION

Les actions de prévention des situations de harcèlement sexuel s'organisent à l'identique des actions de sensibilisation et de formation définies dans la circulaire n° 112232DRH du 19 septembre 2011 sur le traitement des situations de harcèlement moral au travail.

TITRE III – LA PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL

Cette prise en charge s'effectue selon la procédure décrite dans la circulaire sur le traitement des situations de harcèlement moral au travail.

Le 6 novembre 2013

Le Président

Alain FUCHS