



Conseil Communautaire du 1^{er} octobre 2024

Délibération n°2024-97

Thème :
Ressources Humaines

Objet :
**Conventionnement
avec le Centre des
Gestion des Hautes
Alpes – dispositif de
signalement des actes
de violence, de
discrimination, de
harcèlement et
d'agissements sexistes**

Pôle : Ressources

Nombre de conseillers
En exercice : 36
Présents : 26

Nombre de pouvoirs : 4

Le 1^{er} octobre 2024 à 18 heures, le Conseil Communautaire s'est réuni en séance ordinaire, suite à la convocation du 25 septembre 2024 en la salle du Conseil, Les Cordeliers, sous la présidence de Monsieur le Président, M. Arnaud MURGIA.

Étaient présents :

Arnaud MURGIA, Catherine VALDENAIRE, Eric PEYTHIEU, Claire BARNEOUD, Richard NUSSBAUM, Annie ASTIER CONVERSET, Jean-Marc CHIAPPONI, Michèle SKRIPNIKOFF, Patrick MICHEL, Maryse XAUSA FRANÇOIS, Thomas SCHWARZ, Francine DAERDEN, Jean-Franck VIOUJAS, Jean-Pierre PIC, Jean-Marie REY, Guy HERMITTE, Pierre LEROY, Vincent FAUBERT, Corinne CHANFRAY, Hervé PUY, Marine MICHEL, Emeric SALLE, Olivier FONS, Sébastien FINE, Jean-Pierre MASSON, Patricia ARNAUD.

Étaient représentés :

Emilie DESMOULINS GENOUX donnant pouvoir à Annie ASTIER CONVERSET,
André MARTIN donnant pouvoir à Richard NUSSBAUM,
Catherine BLANCHARD donnant pouvoir à Hervé PUY,
Gilles PERLI donnant pouvoir à Emeric SALLE.

Absents excusés :

Christian JULLIEN, Corinne ASCHETTINO, Gabriel LEON, Muriel PAYAN, Claudine CHRETIEN, Thierry AIMARD

Secrétaire de séance :

Emeric SALLE

Rapporteur : Emeric SALLE

Monsieur le Vice-Président ayant exposé les motifs conduisant à l'examen de la présente,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique ;

- VU le 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 ;
- VU la décision préfectorale n°05-2022-12.19.00001 du 19 décembre 2022 arrêtant les statuts de la Communauté de Communes du Briançonnais ;
- VU l'avis favorable du Bureau Exécutif du 19 septembre 2024 ;
- VU l'avis favorable du Comité Social Territorial du 23 septembre 2024 ;
- VU l'avis favorable de la commission Ressources du 23 septembre 2024 ;

CONSIDÉRANT que la Collectivité a l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et d'assurer la protection des agents ;

CONSIDÉRANT que le dispositif proposé par le Centre de Gestion des Hautes-Alpes permet de répondre à cette obligation en offrant aux agents les garanties indispensables de neutralité, d'impartialité, d'indépendance et d'anonymat et en assurant l'expertise d'une équipe pluridisciplinaire ;

CONSIDÉRANT la convention proposée par le Centre de Gestion des Hautes-Alpes (CDG05) et le règlement intérieur qui y est annexé ;

Le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- Décide de conventionner avec le Centre de Gestion des Hautes-Alpes pour adhérer au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes qu'il met en place ;
- Autorise Monsieur le Président ou son représentant à signer la Convention et tout acte s'y rapportant.

Ainsi fait et délibéré les : jour, mois et an susdits

Pour copie conforme
Le Président,

Arnaud MURGIA



Date de publication : 7 OCT. 2024

Date de transmission en Préfecture :

7 OCT. 2024

Le délai de recours contentieux contre la présente décision peut être déféré dans un délai de 2 mois au Tribunal Administratif de Marseille à compter de sa notification ou de sa publication.



Centre de Gestion de la Fonction
Publique Territoriale des Hautes-Alpes

CONVENTION D'ADHESION – GESTION DU DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Les termes de la présente convention sont régis par :

- Le Code général de la fonction publique ;
- La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Le 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 circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,
- L'information du Comité Technique du centre de gestion de la fonction publique territoriale des Hautes-Alpes en date du 30 novembre 2023 ;
- L'arrêté du Président du Centre de Gestion des Hautes-Alpes définissant le dispositif de signalement mis en œuvre pour les collectivités délégantes,
- Le règlement intérieur du dispositif.

La présente convention réglera les rapports à naître entre :

- **Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hautes-Alpes** dont le siège est situé 1 rue des Marronniers, représenté par son Président, Marcel CANNAT.

d'une part,

- **Et la collectivité ou l'établissement public affilié(e) : COMMUNAUTE DE COMMUNES DU BRIANCONNAIS** appelée « La collectivité » dans la présente convention

adresse postale : 1 rue Aspirant Jan - 05100 Briançon

Représenté(e) par son Président, Arnaud MURGIA,

Mandaté par délibération en date du 1^{er} octobre 2024

.....
d'autre part.

PREAMBULE

Conformément au décret n° 2020-256 du 13/03/2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, toute autorité territoriale, depuis le 1^{er} Mai 2020, a l'obligation de mettre en place ce dispositif au sein de sa collectivité ou de son établissement public. Ainsi, toutes les communes, sans exception, quel que soit le nombre d'habitants devront le mettre en œuvre.

Ce dispositif peut être :

- Soit mis en place en interne au sein de chaque collectivité
- Soit mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités ou établissements publics
- Soit confié aux centres de gestion

AR Prefecture

005-240500439-20241001-2024_97-DE
Reçu le 07/10/2024

Le CDG05 propose aux collectivités qui lui sont affiliées ou non affiliées et qui en font la demande expresse de gérer pour leur compte ce dispositif de signalement par voie de convention.

- par arrêté, le président du CDG05 a fixé les contours du dispositif et prévu notamment les modalités permettant :
 - D'assurer la **réception du signalement** (c'est-à-dire préciser par quel moyen ce signalement est réceptionné) et d'en informer **immédiatement** son auteur en lui précisant la manière dont il sera informé des suites qui y sont données ;
 - De **recueillir les faits** de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et, lorsqu'elles existent, les **preuves**, quel que soit leur forme ou leur support ;
 - **d'identifier la victime** pour, le cas échéant, échanger directement avec elle.

Le dispositif de signalement devra comporter les 3 procédures suivantes :

1. Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
3. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le dispositif créé devra garantir la **stricte confidentialité** des informations communiquées aux agents (victimes, témoins, auteurs des actes), y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

1. CONTENU DE LA PRESTATION

La collectivité confie au CDG05 la gestion du ~~dispositif de signalement~~ des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes conformément aux dispositions fixées par le décret 2020-256 du 13 mars 2020 susvisé.

La mission proposée par le CDG 05 permettra :

- La mise en place d'un circuit de signalement (procédure de recueil des saisines ou réclamations des victimes et des témoins, réception, enregistrement, traitement)
- La mise à disposition de supports de communication/d'information pour la collectivité
- Avec l'accord de l'agent, la transmission des signalements à l'employeur pour traitement (mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin)
- La mise en place de systèmes d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien notamment en cas de situation d'urgence,
- L'établissement de procédures de qualification et de traitement des faits signalés (enquête interne, mesures de prévention et de protection)
- L'élaboration de données statistiques à destination des comités sociaux territoriaux.

2. MODALITES D'INTERVENTION

2.1 Procédure de demande d'intervention

La collectivité territoriale ou l'établissement public affilié(e) ou non affilié(e) formule une demande auprès du CDG 05
La collectivité s'engage à :

- prendre une délibération habilitant l'autorité territoriale à signer la présente convention,
- signer la présente convention.

2.2 Obligations de la collectivité

- **Publicité**

L'autorité compétente, signataire de la présente convention, devra, par tout moyen, rendre accessible ce dispositif de signalement.

Il est nécessaire de prévoir une information et une communication disponibles au plus grand nombre par exemple par le biais d'un affichage dédié, d'une communication via l'intranet, par une information systématique aux nouveaux arrivants, etc...

L'information doit également contenir les moyens d'accès à ce dispositif comme précisé dans le règlement intérieur du dispositif.

- **Désignation d'un interlocuteur au sein de la collectivité**

L'autorité compétente désignera au sein de la collectivité l'interlocuteur (direction, RH, chargé de missions...) qui sera destinataire de tout document ou toute information en provenance du CDG05 dans le cadre du dispositif de signalement, si celui-ci est enclenché.

- **Obligation de protection**

L'obligation de protection des agents s'imposera à la collectivité.

Rappel : l'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public.

Le Code général de la fonction publique précise que «la collectivité publique **est tenue de protéger le fonctionnaire** contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

Les agents contractuels bénéficient de ces mêmes garanties.

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- De prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;
- D'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions
- De réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir réparation

2.3 Obligations du Centre de Gestion des Hautes-Alpes

Les garanties de confidentialité s'imposeront à toutes les personnes chargées au CDG05 de la gestion du signalement qui interviennent au stade du recueil ou de son traitement. Les informations détenues par ces personnes sont limitées à ce qui est strictement nécessaire aux seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement.

Le CDG 05 veillera à ce que le dispositif assure également :

- la neutralité vis à vis des victimes et auteurs des actes
- l'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement
- le traitement rapide des signalements dans le respect des règles relatives au traitement des données personnelles dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD) .

AR Prefecture

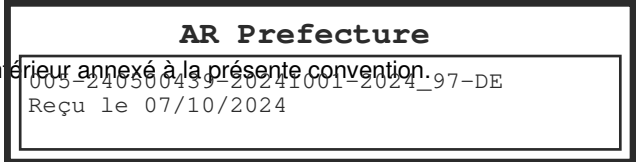
005-240500439-20241001-2024_97-DE

Reçu le 07/10/2024

formule une demande auprès du CDG 05

3. CONTENU DU DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT

Le contenu du dispositif de signalement est précisé dans la règlement intérieur annexé à la présente convention.



4. TARIFS ET FACTURATION

Le service est proposé sans tarification supplémentaire pour les collectivités qui conventionnent avec le CDG05.

5. DUREE

La présente convention prend effet à compter de sa signature pour une durée de 6 ans.

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties sous préavis de deux mois par courrier simple ou courriel.

6. PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Le CDG 05 et la collectivité s'engagent à respecter les lois relatives à la protection des données à caractère personnel, notamment la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 (ci-après « Loi Informatique et Libertés ») ainsi que le Règlement (UE) 2016/679 sur la protection des données (ci-après « RGPD »).

Il est convenu ce qui suit :

7. RESILIATION DE LA CONVENTION

La présente convention peut être dénoncée à tout moment, par chacune des parties, en cas de non-respect d'une de ses dispositions.

8. REGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la convention, les parties s'engagent à rechercher toute voie amiable de règlement. A défaut, le Tribunal administratif de Marseille **est** compétent.

Le présent acte sera :

- Transmis au représentant de l'Etat,
- Transmis à l'autorité territoriale de la collectivité signataire de la présente convention,

Le

Fait à,

Pour la Communauté de Communes du Briançonnais

Pour le CDG 05

Le Président,

Le Président,

Règlement intérieur de la cellule d'écoute et de signalements dans le cadre du dispositif de signalements des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du centre de gestion de la fonction publique des Hautes-Alpes (05)

Préambule :

Suite au 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, les collectivités sont dans l'obligation de mettre en place un **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes**. Le CDG05 propose aux collectivités et établissements publics affiliés de créer ce dispositif et d'en proposer l'adhésion par voie de convention. Ce dispositif est également destiné à être mis en place en interne au CDG, régit par le même règlement intérieur.

Ce dispositif a pour objet dans un premier temps de mettre en place une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements. Dans un deuxième temps, il a pour objet de mettre en place une procédure d'orientation des agents qui s'estiment victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien et enfin la mise en place d'une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toutes mesures de protection fonctionnelle appropriées et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.



Article 1 – individus pouvant se prévaloir du dispositif

Les personnes pouvant avoir recours à ce dispositif sont les suivantes dès lors qu'elles s'estiment victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autres actes d'intimidation :

- Le personnel de la collectivité ayant signé une convention avec le CDG05 dans le cadre de ce dispositif (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, contractuel de droit privé, bénévole, etc.)
- Les personnes en stage auprès de cette collectivité
- Les élus
- Les personnels d'entreprise extérieure intervenant au sein de la collectivité

Article 2 – Composition de la cellule de signalement

Afin de faire fonctionner ce dispositif, une cellule chargée du dispositif est mise en place au sein du CDG05. Cette cellule sera en charge de traiter et d'examiner les signalements fait via le dispositif mais aussi de répondre aux interrogations des agents qui pourront la contacter avant un éventuel signalement avec le numéro de téléphone dédié.

Cette cellule est composée de membres permanents qui ont la qualité de :

- Médecin du travail et/ou infirmier du travail
- Juriste
- Préventeur ayant une formation spécifique dans ces domaines
- Les représentants du personnel

NB : une personne « expert » pourra être associée sur demande de la cellule.

Le cas échéant toute personne interne au CDG dont l'avis sera jugé nécessaire par les membres de la cellule pourra être sollicitée.



Article 3 – Modalités de réception des signalements

Un formulaire de saisine est disponible en ligne sur le site du CDG05.

Les signalements sont recueillis soit :

- Par mail à l'adresse mail suivante signalement@cdg05.fr
- Par courrier sous pli confidentiel à l'adresse suivante Cellule de signalement, Les Fauvettes II, 1 rue des Marronniers 05000 GAP

Un accusé de réception est adressé à l'auteur du signalement.

Dès lors que la cellule considère le signalement comme recevable :

- Elle informe l'auteur du signalement des diverses suites envisageables
- Elle lui demande s'il est consentant pour que la cellule prenne contact avec la collectivité
- Elle prend contact avec l'agent concerné si le signalement vient d'un témoin

Si le signalement n'apparaît pas recevable l'auteur est également contacté pour lui expliquer en quoi ce n'est pas le cas et le rediriger.

Article 4 – Modalités de traitement des signalements

La cellule dédiée à ce dispositif recueille les signalements et se réunit dans un délai de 8 jours.

En cas d'urgence les membres de la cellule se réunissent dans les meilleurs délais.

La cellule, après réception et validation du signalement, organise un entretien avec le signaleur et la victime dans le cas où c'est un témoin qui a effectué le signalement. Cet entretien peut se dérouler dans les locaux du CDG05 (cet entretien pourra éventuellement se dérouler en visioconférence pour en faciliter l'organisation) mais un membre de la cellule peut également se déplacer dans la collectivité du signaleur. Le but de cet entretien est d'informer correctement le signaleur sur le dispositif et ses suites mais aussi de l'orienter vers des professionnels pouvant l'accompagner.

Si la victime refuse un tel entretien, la cellule lui transmet alors toute la documentation nécessaire concernant ses droits mais aussi les suites possibles à sa demande et les ressources externes dont il dispose.

Tout au long de la procédure la cellule produit un rapport anonymisé qui récapitule les différentes étapes et échanges avec les différentes personnes contactées et rencontrées.

Le rapport sera notifié à la victime, à l'employeur de la victime (avec l'accord de la victime) et la personne mise en cause après avoir recueilli le consentement de la victime.

Article 5 – Suivi de la procédure

La cellule assure le suivi du signalement en restant disponible et en contact avec le signaleur ou la victime et en s'informant des suites données par l'employeur (s'il a été mis au courant) ou les divers acteurs concernés.

Le suivi des divers signalements recueillis par la cellule du CDG05 feront l'objet d'un rapport annuel dont sera informée la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du CST du CDG05. Ce rapport sera également transmis aux collectivités ayant conventionnées avec le CDG05 pour le dispositif de signalement et qui dispose de leur propre CST afin qu'il soit examiné par la formation spécialisée de ce dernier.

Ce rapport sera également communiqué, en étant anonymisé, à toutes les collectivités ayant conventionné avec le CDG05 notamment dans un but de prévention de la survenance de ces actes et agissements.

Article 6 – Confidentialité

Les membres de la cellule sont soumis aux obligations de confidentialité et s'engagent à préserver la confidentialité de toutes les informations recueillies dans le cadre de la procédure de signalement.





Centre de Gestion de la Fonction
Publique Territoriale des Hautes-Alpes

AR Prefecture

005-240500439-20241001-2024_97-DE
Reçu le 07/10/2024

Formulaire de saisine

Dispositif de recueil des actes de violence, discrimination, harcèlement, et agissements sexistes

Référence juridique :

- 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.

J'agis en qualité de :

Victime des faits



Témoin des faits

Collectivité ou établissement concerné par le présent signalement

Collectivité :

Adresse:

Identité du signalant

Nom* : Prénom* :

Un signalement peut être effectué de manière anonyme si la gravité des faits est établie et que les éléments factuels transmis sont suffisamment détaillés. Cet anonymat sera conservé tout au long de la procédure.

Si l'identité de l'auteur du signalement est indiquée : les éventuels destinataires des informations figurant sur le formulaire signalement sont couverts par le secret professionnel ou par une obligation de confidentialité. Les données individuelles ne seront pas consignées dans le dossier administratif de l'agent.

Collectivité:

Fonction : Service :

Adresse courriel* : Téléphone :

Afin que le correspondant signalements puisse vous recontacter afin de vous guider dans vos démarches, il vous est demandé de communiquer au minimum :

-soit votre adresse courriel

-soit vos coordonnées téléphoniques

Ces coordonnées ne seront en aucun cas communiquées aux professionnels en charge de l'étude du dossier.

Identité de la victime, si différente

Nom : Prénom :

Fonction : Service :

Identité de l'auteur des actes ou agissements

Nom* : Prénom* :

Collectivité/Etablissement public employeur* :

Obligatoire afin de vérifier si l'employeur a conventionné avec le CDG05

Fonction : Service :

AR Prefecture

005-240500439-20241001-2024_97-DE

Reçu le 07/10/2024

Type d'acte ou agissements*

Le présent signalement concerne des faits de* :

- Violence
- Discrimination
- Harcèlement moral ou sexuel
- Agissements sexistes

Description de la situation donnant lieu au signalement*

Description chronologique des faits en indiquant pour chaque évènement, et dès que cela est possible, la date, le lieu et l'heure :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Préciser si les faits sont uniques ou répétés et, s'ils se sont déjà produits auparavant, sous quelle forme et à quelle fréquence :

.....
.....
.....
.....
.....

Éléments de preuve ou témoignages éventuels

Lister et joindre les éléments de preuve dont vous disposez (témoignages, courriels, courriers...) :

.....
.....
.....
.....

Je déclare sur l'honneur que les informations mentionnées ci-dessus sont exactes.

Date* :

Le présent formulaire et l'ensemble des pièces sont à transmettre au Centre de Gestion des Hautes-Alpes voie postale, **avec la mention confidentielle**, à l'adresse suivante :

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hautes-Alpes
Dispositif de signalement
1 Rue des Marronniers
05000 GAP

Que se passe-t-il après le signalement ?

La cellule de signalement accuse réception sous un délai de 8 jours en vous informant de la suite donnée.

Si le signalement ne relève pas du périmètre et des compétences de la cellule signalements, ou que la collectivité dont il s'agit ne relève pas du dispositif mis en œuvre par le CDG05, le correspondant signalements oriente le signalant vers les structures compétentes ou dispositifs adaptés.

La cellule signalements examinera le signalement dans les 15 jours pour :

- Information sur les droits de la victime et les suites envisageables (démarches, dispositifs...).
- Orientation de la victime vers des structures et professionnels compétents (psychologues, médecins, associations...).
- Information de l'employeur ou des employeurs des préconisations de la cellule signalements pour traiter les faits.

Les membres de la cellule signalements sont, de par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité. A chacune des étapes, le CDG05 garantit la stricte confidentialité de la procédure, sa neutralité et son impartialité. **Les données individuelles ne seront pas consignées dans le dossier administratif de l'agent.**

ATTENTION :

- Mon signalement ne sera pas traité si ma collectivité ou celle de la victime si je suis témoin direct n'a pas sollicité le CDG05 pour assurer pour son compte le recueil des signalements.
- Mon signalement ne doit pas contenir de propos diffamatoires, ou de dénonciations calomnieuses. Sinon, je m'expose à des sanctions disciplinaires et pénales.
- Mon signalement doit être de bonne foi.
- Je ne dois pas avoir l'intention de nuire à une personne ou à la collectivité.

Traitement des données

Les informations recueillies dans ce formulaire sont enregistrées et traitées informatiquement par le CDG05 afin de permettre la mise en œuvre du dispositif de signalement. Seuls les agents chargés de la mise en œuvre de ce dispositif sont destinataires des informations collectées. Ils en assurent la confidentialité.

Conformément à la réglementation (loi Informatique et libertés et RGPD), vous disposez sur les données vous concernant d'un droit d'accès, de rectification et, sous certaines conditions, de limitation et d'effacement. Pour exercer ces droits ou pour toute question concernant le traitement de vos données, vous pouvez contacter le CDG05 à dpo@cdg05.fr

Pour toute demande de renseignements :

Adresse email : signalement@cdg05.fr

Dispositif de signalement

Ce nouveau dispositif, initié par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, est détaillé dans le décret 2020-256 du 13 mars 2020.



Des situations de violence, de harcèlement, d'agissement sexiste et de discrimination peuvent se produire dans le cadre professionnel.

Le CDG 05 ouvre aux collectivités un nouveau dispositif pour recueillir les signalements des agents victimes ou témoins de ces actes, et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes.

Les collectivités locales et leurs établissements publics doivent mettre en place ce dispositif, soit en interne, soit en le déléguant à leur Centre de gestion par le biais d'une convention

Le CDG garantit :

- *La confidentialité des données recueillies*
- *La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes*
- *L'impartialité et l'indépendance des agents et personnes chargés de la mise en œuvre du dispositif de signalement*
- *Le traitement dans les meilleurs délais des signalements*



Sommaire

AR Prefecture

005-240500439-20241001-2024_97-DE
Reçu le 07/10/2024

- 1. Les Références Réglementaires**
- 2. Les comportements répréhensibles**
- 3. Les sanctions**
- 4. Procédure de signalement**
- 5. Etapes de signalement**



1- Les Références Réglementaires



Le législateur a notamment créé 2 articles qui répriment ces violences et ces situations de harcèlement.

- **Article L133-2 du code général de la fonction publique** sur le harcèlement moral
- **Article L133-1 du code général de la fonction publique** sur le harcèlement sexuel

2 circulaires sont venues détailler les mesures de prévention et de lutte contre les situations de harcèlement et de violence :

- ✓ **La circulaire du 04 mars 2014** relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique
- ✓ **La circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Rappel :

Conformément à l'article 16 (1°) du code de procédure pénale, **le maire et ses adjoints ont la qualité d'officier de police judiciaire**. L'exercice de ce pouvoir s'effectue sous le contrôle du procureur de la République (article L. 2122-31 du CGCT)



L'obligation de santé sécurité Conformément à **l'article L.4121-1 du Code du travail**, l'autorité territoriale a l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents. Pour cela, elle doit entreprendre :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels,
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

2- Les comportements reprehensibles

❖ Les violences

Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité envers les individus, sur leur personne ou leurs biens, volontairement ou involontairement :

- Les violences verbales ou physiques
- Les violences sexistes et sexuelles

❖ Le harcèlement sexuel et moral

- Le harcèlement sexuel

Faire subir à une personne non consentante des comportements ou propos à connotation sexuelle ou faire subir des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.

- Le harcèlement moral

Agissements répétés (gestes, paroles ou attitudes) ou acte d'harcèlement moral discriminatoire, pouvant porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité, ou altérer sa santé physique ou mentale.

❖ Les discriminations et agissements sexistes

Traitement moins favorable accordé à une personne, fondé sur un critère prohibé par la loi (sexe, âge, handicap...), dans un domaine déterminé par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

3- Les sanctions



Le **Code général de la fonction publique** précité confirme que tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder à un harcèlement ou une violence est passible d'une sanction disciplinaire.

Par ailleurs, plusieurs articles du **Code pénal** répriment les comportements de harcèlement et de violence :

- ✓ Harcèlement moral 4 Article 222-33-2 : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende
- ✓ Harcèlement sexuel 4 Article 222-33 : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende porté à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende dans 5 cas constitutifs de circonstances aggravantes (ex : fait pour une personne d'abuser de l'autorité que lui confèrent ses fonctions)

- ✓ Violences physiques articles 227-7 et suivants : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende si la violence entraîne une incapacité de travail de plus de 3 mois
- ✓ Violence sexuelle 4 ex : l'exhibition, article 227-32 : 1 an d'emprisonnement et 15.000€ d'amende

Préfecture
Reçu le 07/10/2024

4- Comment effectuer un signalement



Les signalements peuvent être effectués :

- **de préférence par mail** via un modèle de saisine disponible sur le site du CDG 05 à l'adresse : signalement@cdg05.fr
- par courrier via le formulaire imprimé ou un écrit libre : sous pli cacheté « Dispositif de signalement du CDG 05 » (CONFIDENTIEL)

Un formulaire d'accusé-réception est ensuite adressé à l'auteur du signalement (victime ou témoin), l'informant des suites qui seront données.

Le **signalement est strictement confidentiel** et ne sera porté à la connaissance de l'employeur qu'avec l'accord de la personne.

5- Les étapes du dispositif

AR Prefecture

005-240500439-20241001-2024_97-DE
Reçu le 07/10/2024



Commission composée de :

- Médecin et/ou infirmière du travail
- Juriste
- Psychologue du travail ou préventeur formé dans les domaines concernés
- 2 représentants du personnel

A. Etape de recueil

- Recueil de signalement effectué par un agent victime ou témoin des actes ou agissements
- Signalement transmis par mail ou par courrier



B. Procédure d'orientation pour accompagnement et soutien



- Vers les services et professionnels compétents

C. Procédure d'orientation vers l'autorité territoriale

- Avec accord de l'agent afin de prendre toute mesure de protection

