

ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS  
SEXISTES  
CONVENTION N° 210244 RELATIVE AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE  
VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENTS ET D'AGISSEMENTS SEXISTES  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**ENTRE** le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Doubs, ci-après dénommé « centre de gestion », représenté par son Président, Monsieur Christian HIRSCH, agissant en cette qualité conformément à la délibération du Conseil d'Administration en date du 10 novembre 2020.

**D'UNE PART,**

**ET SELONCOURT**, ci-après dénommé « Collectivité », représentée par Daniel BUCHWALDER, son Maire, agissant en cette qualité conformément à la délibération en date du 08/06/2021

**D'AUTRE PART,**

VU

- . la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment les articles 6 et suivants,
- . la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, notamment son article 26-2,
- . 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 délibération n° 02/2021 du 07 avril 2021 du conseil d'administration du centre de gestion du Doubs,

## PREAMBULE

L'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée introduit par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que les administrations doivent instituer un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise le contenu du dispositif mis en place dans l'ensemble des administrations. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

L'article 26-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée prévoit que les centres de gestion instituent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu.

Le Conseil d'Administration du centre de gestion par délibération en dates du 16/12/2020 et 7/04/2021 a défini les modalités de mise en œuvre de ce dispositif pour le compte de ses collectivités et établissements publics.

## ARTICLE 1: OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les modalités pratiques de mise en œuvre du dispositif de signalement d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes par le Centre de Gestion pour le compte de la collectivité.

## ARTICLE 2 : OBJECTIFS ET CONTENU DU DISPOSITIF

### *Article 2-1 : Objectifs du dispositif*

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes a pour objet :

- 1° Le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- 2° L'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° Le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative, la qualification juridique des faits dont la matérialité aura été établie et l'articulation avec les procédures disciplinaires et les suites pénales susceptibles d'être engagées ;
- 4° La mise en place des mesures conservatoires et de protection appropriées, notamment en cas de situation d'urgence.

Le rôle des différents acteurs dans le cadre de ce dispositif est défini à l'article 4 de la présente convention.

### *Article 2-2 : Agents couverts par le dispositif*

Le dispositif est ouvert aux agents de la collectivité s'estimant victime ou témoins d'un des agissements mentionnés à l'article 1er sur leur lieu de travail.

Les personnes couvertes par ce dispositif sont l'ensemble des personnels de la collectivité, les élèves ou étudiants en stage, les collaborateurs extérieurs et occasionnels de la collectivité, les agents ayant quitté les services (retraite, démission, ...) depuis moins de six mois et les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être un collègue, un élu, un formateur, un prestataire, un usager du service, ...

## ARTICLE 3 : PREVENTION DES ACTES ET AGISSEMENTS

La collectivité s'engage à mettre en œuvre avec l'appui du centre de gestion des actions pour prévenir la survenue des agissements mentionnés à l'article 1er. Elles ont pour but soit d'éliminer le risque en amont, soit de donner aux agents des outils pour réagir face à ces situations.

Dans le cadre de sa politique de prévention des risques professionnels, la collectivité identifie l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux (RPS) qui sont à améliorer, puis met en place des mesures/actions (organisationnelles, managériales, communicationnelles, etc.) pour réduire leurs niveaux d'intensité.

Le centre de gestion peut accompagner la collectivité dans cette démarche dans le cadre de prestations complémentaires.

La collectivité met en place tout dispositif d'information, de communication, de sensibilisation et de formation auprès de ses agents, sur la prévention et le traitement des agissements mentionnés à l'article 1er afin d'éclairer les agents publics sur les différentes situations et la qualification juridique de celles-ci, ainsi que sur les acteurs à mobiliser en cas de difficultés rencontrées sur le lieu de travail.

Dans cette perspective, le centre de gestion fournit à la collectivité un ensemble d'outils d'information (plaquettes, affiches, ...).

Il peut proposer à la collectivité des actions de sensibilisation et de formation des agents et notamment des agents en situation d'encadrement dans le cadre de prestations complémentaires.

## ARTICLE 4 : TRAITEMENT DES ACTES ET AGISSEMENTS

### *Article 4-1 : Le recueil du signalement*

Les signalements sont recueillis par un référent, agent du centre de gestion, désigné par le Président du centre de gestion.

L'agent victime ou témoin d'un des agissements mentionnés à l'article 1er adresse son signalement au référent. L'autorité territoriale rendue destinataire d'un signalement peut le transmettre, dans des conditions qui garantissent sa confidentialité, au référent, sous réserve de l'accord de l'auteur du signalement, et informe ce dernier de cette transmission.

Le référent est saisi par une fiche de signalement disponible sur le site internet du centre de gestion ou sur simple demande au centre de gestion ou à la collectivité. Cette fiche est accompagnée d'un support d'information permettant de comprendre la procédure.

Cette fiche, accompagnée de tous les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer le signalement est transmise par une application dédiée, un courrier postal ou électronique.

Le référent accuse sans délai réception du signalement et communique à son auteur les informations prévues au second alinéa de l'article 5. L'auteur du signalement est tenu informé des suites qui lui sont réservées par le référent.

*Article 4-2: L'analyse du signalement*

Sauf dans le cas où le signalement dont il est saisi est manifestement insusceptible de caractériser l'un des agissements prévus à l'article 1er, le référent informe sans délai la cellule du signalement qui lui a été rapporté et lui transmet l'ensemble des éléments recueillis.

Cette cellule composée de professionnels compétents et formés est dédiée au sein du centre de gestion à l'analyse des signalements et à l'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins. Cette cellule peut être élargie à d'autres professionnels dont la compétence est requise dans l'analyse et le traitement des signalements.

Lorsque cela est possible cette cellule sera composée d'hommes et de femmes.

*Article 4-3: Orientation vers les services et professionnels compétents chargés de l'accompagnement et du soutien des victimes et témoins*

Après examen du signalement par la cellule et le cas échéant suite à un entretien, l'auteur du signalement est orienté vers des professionnels internes ou externes à la cellule qui proposent un accompagnement adapté.

En fonction des situations, cet accompagnement peut être d'ordre médical, psychologique, social, juridique... et prendre la forme d'entretiens téléphoniques ou physiques.

L'auteur du signalement reste libre des suites à donner à ces orientations.

La cellule informe également la victime présumée des modalités, des conditions et des effets de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

*Article 4-4: Orientation 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*

La cellule informe l'autorité territoriale de la réception d'un signalement concernant sa collectivité.

Lors d'une réunion la cellule :

- . présente les faits signalés
- . rappelle l'obligation de protection des agents qui s'impose à elle en application de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.
- . préconise des actions ou mesures de nature à traiter la situation, notamment la réalisation d'une enquête administrative.

L'autorité territoriale s'engage à faire preuve de neutralité et à assurer la confidentialité des informations relatives au signalement.

Sans préjudice des suites qui seront réservées au signalement, l'autorité territoriale évalue la situation et, le cas échéant, prend toutes mesures conservatoires à même de faire cesser les agissements dénoncés, de rétablir le fonctionnement normal du service et d'assurer la protection de la victime présumée et des témoins, y compris contre les pressions ou les représailles dont ils pourraient faire l'objet.

Le centre de gestion peut accompagner la collectivité dans le cadre de prestations complémentaires. La collectivité s'engage à informer le centre de gestion des suites données aux préconisations formulées.

ARTICLE 5: COMMUNICATION DU DISPOSITIF

La collectivité procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les modalités d'accès (affichage dédié dans la structure, communication régulière via la feuille de paie, notification à tout nouvel agent, intranet, information systématique des personnes nouvellement recrutées, ...). Dans cette perspective, le centre de gestion fournit à la collectivité l'ensemble des supports d'information sur le dispositif afin que l'employeur et l'ensemble des agents de la collectivité puisse s'en saisir.

Cette information rappelle notamment le caractère facultatif du signalement, ses garanties de confidentialité, ses modalités pratiques ainsi que l'identité et les coordonnées du référent du dispositif.

#### ARTICLE 6 : GARANTIES OFFERTES PAR LE DISPOSITIF

##### *Article 6-1: Principe généraux*

Le dispositif mis en place par le centre de gestion garantit le respect des personnes tant des victimes présumées, des témoins, que des auteurs présumés des agissements signalés.

Ainsi le dispositif mis en place assure :

- la confidentialité des données recueillies
- la neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs présumés
- l'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement
- le traitement rapide des signalements
- la conformité vis-à-vis du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 (RGPD).

Ainsi, tous les échanges nécessaires au recueil et au traitement du signalement sont opérés par courrier avec la mention « CONFIDENTIEL » sous double enveloppe, au moyen d'une messagerie sécurisée ou par tout autre moyen de nature à garantir la sécurité des informations échangées. Tous les documents transmis dans le cadre de ce dispositif sont conservés par le centre de gestion de manière sécurisée (armoire sous clé, serveurs sécurisés).

Seuls les membres de la cellule visée à l'article 4-2, peuvent avoir accès à ces documents pour les éléments qui les concernent.

La communication d'informations contenues dans ces documents à des tiers pour le traitement du signalement se fait de manière restreinte aux éléments nécessaires à ce traitement et dans des conditions permettant de garantir la sécurité des données. Les tiers avec lesquels il est nécessaire de communiquer sont informés du caractère impératif du respect des règles de confidentialité.

Il revient également à l'autorité territoriale de s'assurer de la confidentialité des informations en lien avec chaque signalement au sein de sa collectivité.

##### *Article 6-2: Protection des données personnelles*

Les données personnelles collectées sont utilisées pour recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou des témoins d'un des agissements mentionnés à l'article 1er et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le dispositif d'alerte est mis en œuvre pour répondre aux exigences de l'article 6 quater A loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée.

Le traitement est confidentiel, à destination des membres de la cellule dédiée.

Les données transmises sont strictement proportionnées à la poursuite des finalités du signalement. Elles ne sont pas conservées au-delà de la durée nécessaire à l'instruction des saisines et aux obligations légales et réglementaires.

Conformément à la loi « informatique et libertés » n°78-17 du 6 janvier 1978 et au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 (RGPD) les personnes concernées disposent de différents droits (accès, rectification, effacement, etc) sur vos données. Ces droits peuvent être exercés par courrier à l'adresse suivante : Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Doubs, à l'attention du délégué à la protection des données, 50 avenue Wilson, CS 984216, 25208 MONTBEALIARD CEDEX.

Si vous estimez, après nous avoir contacté, que vos droits concernant vos données personnelles ne sont pas respectés, vous pouvez introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et les Libertés (CNIL).

- Sur le site de la CNIL : <https://www.cnil.fr/fr/plaintes>

- Par voie postale : CNIL - 3 Place de Fontenoy - TSA 80715 - 75334 PARIS CEDEX 07

#### ARTICLE 7 : SUIVI DU DISPOSITIF

Un suivi des signalements effectués (nature, nombres) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires, mesures de prévention...) est établi par le centre de gestion.

Ce suivi se traduit par rapport annuel présenté au comité technique placé auprès du centre de gestion et transmis aux collectivités disposant de leur propre comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail et ayant confié la mise en œuvre du dispositif au centre de gestion.

#### ARTICLE 8 : LIMITES DU DISPOSITIF

Ce dispositif est complémentaire des canaux par lesquels l'employeur peut être saisi des agissements mentionnés à l'article 1er (responsables hiérarchiques, services RH, médecine de prévention, conseiller et assistant prévention, assistant de service social, représentant du personnel, associations, ...).

Les agents qui s'estiment victimes ou témoins des agissements mentionnés à l'article 1er peuvent librement avoir recours au présent dispositif, qui ne se substitue pas aux autres voies de signalement ou de saisines possibles (procédure pénale, recours hiérarchique, saisine des représentants du personnel, réclamation auprès du Défenseur des droits...). Il constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents.

#### ARTICLE 9 : RESPONSABILITES

La présente convention n'a pas pour objet ni effet d'exonérer l'autorité territoriale de ses obligations relatives :

- . aux dispositions législatives et réglementaires,
- . aux recommandations dans le domaine de la prévention des risques professionnels,
- . aux avis des autres acteurs réglementaires de la prévention.

L'autorité territoriale est responsable de l'application de l'ensemble des mesures permettant de traiter les situations couvertes par le dispositif et de les prévenir.

La responsabilité du centre de gestion ne peut en aucune manière être engagée en ce qui concerne les conséquences des mesures retenues et les décisions prises par l'autorité territoriale.

#### ARTICLE 10 : MODALITES DE FINANCEMENT

Les missions confiées au centre de gestion dans le cadre de la présente convention sont financées par la cotisation obligatoire versée par la collectivité au centre de gestion.

Dans le cas où la collectivité ferait appel au centre de gestion dans le cadre de prestations complémentaires, celles-ci pourraient faire l'objet d'une facturation supplémentaire.

#### ARTICLE 11 : DUREE, MODIFICATION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

##### *Article 11-1 : Durée*

La présente convention prend effet à compter de la date de signature pour une durée d'un an. Elle est renouvelable par tacite reconduction.

##### *Article 11-2 : Modifications*

La présente convention pourra être modifiée par voie d'avenant dans le cas d'une modification des dispositions législatives et réglementaires régissant notamment le fonctionnement et les missions des Centres de gestion et leurs relations avec les collectivités territoriales faisant l'objet de la présente convention.

##### *Article 11-3 : Résiliation et dénonciation*

Toutes modifications réglementaires ou législatives modifiant substantiellement l'équilibre de la présente convention devront faire l'objet d'une nouvelle convention. Le présent document étant dans ce cas résilié de plein droit.

La présente convention peut être dénoncée à tout moment, par chacune des parties, en cas de non-respect d'une des stipulations qu'elle comporte, ou à chaque date anniversaire, sous réserve d'un préavis de deux mois. Dans le cas où le centre de gestion constaterait qu'il n'est pas en mesure de remplir correctement sa mission, notamment par manquement de la collectivité, il se réserve le droit de rompre, sans délai, la convention.

ARTICLE 12 : LITIGES

En cas de difficulté le centre de gestion et la collectivité s'engagent à trouver en priorité une solution amiable.

A défaut les deux parties déclarent élire domicile à leur siège respectif et s'en remettre au Tribunal administratif de Besançon pour le règlement de tous litiges éventuels.

Fait en 2 exemplaires,

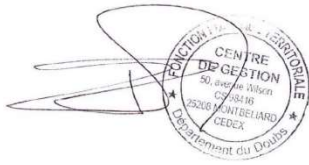
à ...SELONCOURT., le ...08 juin 2021.....

Pour le Centre de Gestion

Pour la collectivité

Le Président,

Le Maire



Christian Hirsch

Daniel BUCHWALDER