

## **COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS AFFILIÉS**

ADHÉSION À LA MISSION DE  
SIGNALEMENT DES ACTES DE  
VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE  
HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS  
SEXISTES

Entre :

D'une part, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Manche,  
dont le siège est situé 139, rue Guillaume Fouace à SAINT-LÔ, représenté par son Président,  
Monsieur Jean-Dominique BOURDIN, habilité par les délibérations du conseil d'administration en  
date du 23 mars et du 7 juillet 2021,

et

d'autre part, *la collectivité / l'établissement public de .....*,  
représenté(e) par ....., *Maire / Président*, mandaté(e) par délibération du .....

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son  
article 6 quater A ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique  
territoriale, notamment son article 26-2 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation 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 circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la  
fonction publique ;

Vu les délibérations du conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale  
de la Manche en date du 23 mars et du 7 juillet 2021 relatives à la mise à disposition, au profit des  
collectivités et établissements affiliés et non affiliés, du dispositif de signalement visé par le décret  
n° 2020-256 du 13 mars 2020 ;

Vu l'information du comité technique du Centre de Gestion de la Manche ;

Vu l'arrêté du Président du Centre de Gestion du 10 août 2021 définissant le dispositif de signalement  
mis en œuvre pour les collectivités et établissements publics qui souhaitent lui confier cette mission ;

Il est convenu ce qui suit :

### **PRÉAMBULE**

Conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de  
violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans la fonction  
publique, toute autorité territoriale, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, a l'obligation de mettre en place ce dispositif  
au sein de sa collectivité ou de son établissement public.

Ce dispositif peut être :

- soit mis en place en interne au sein de chaque collectivité ou établissement public,
- soit mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités ou établissements publics,
- soit confié aux centres de gestion dans les conditions prévues à l'article 26-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Par délibérations en date des 23 mars et 7 juillet 2021, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Manche a décidé de mettre à disposition des collectivités et établissements qui lui sont affiliés ou non affiliés, et qui en font la demande expresse, un dispositif de signalement mutualisé avec le Centre de Gestion de Seine-Maritime.

Par arrêté du 10 août 2021, le Président du Centre de Gestion de la Manche a fixé un cadre à ce 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 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 ;
- d'identifier la victime pour, le cas échéant, échanger directement avec elle.

Le dispositif créé garantit 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.

## **ARTICLE 1 : CONTENU DE LA PRESTATION**

*La collectivité / l'établissement public de .....* confie au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Manche 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 n° 2020-256 du 13 mars 2020 susvisé et par l'arrêté du Président du Centre de Gestion en date du 10 août 2021.

La mission proposée par le Centre de Gestion de la Manche permettra :

- la mise en place d'un circuit de signalement (procédure de recueil des saisines des victimes et des témoins, réception, enregistrement, traitement) ;
- 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 compétents.

## **ARTICLE 2 : OBLIGATIONS DE LA COLLECTIVITÉ / DE L'ÉTABLISSEMENT**

### **2.1. Publicité**

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

Il est nécessaire de prévoir une information et une communication à destination des agents concernés (affiches, intranet, note de service...).

L'information doit également contenir les moyens d'accès à ce dispositif : formulaire de recueil de signalement, adresse mail ou postale ainsi que les garanties de confidentialité.

### **2.2. Désignation d'un référent ou interlocuteur au sein de la collectivité / de l'établissement**

L'autorité territoriale désignera au sein de la collectivité / l'établissement l'interlocuteur ou la personne référente (direction, RH, secrétaire de mairie...) qui sera destinataire de tout document ou toute information dans le cadre du dispositif de signalement, si celui-ci est enclenché.

### **2.3. Obligation de protection**

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

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 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 régis par la loi du 13 juillet 1983 bénéficient de ces mêmes garanties (article 32 de la loi n° 83-634).

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 directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

### **ARTICLE 3 : OBLIGATIONS DU CENTRE DE GESTION DE LA MANCHE**

Le Président du Centre de Gestion de la Manche désigne un ou plusieurs référent(s) signalement qui sera / seront mis à disposition dans les conditions prévues à l'article 4 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Il garantit le secret et la discrétion professionnels du référent signalement et s'assure que les échanges seront strictement personnels et confidentiels. À ce titre, la saisine du référent signalement est effectuée par voie postale ou par voie dématérialisée au moyen d'une adresse électronique dédiée. Seul(s) le ou les référent(s) signalement peut / peuvent prendre connaissance du contenu de la demande et apporter la réponse.

### **ARTICLE 4 : CONTENU DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT**

#### **4.1. Le dépôt du signalement**

Afin de respecter les exigences légales et réglementaires, le dépôt du signalement ne peut avoir lieu que par un formulaire écrit (document établi par le Centre de Gestion de la Manche) et dont le contenu est consultable uniquement par le seul référent signalement.

#### **4.2. Le recueil du signalement**

Le référent signalement accuse réception du signalement et indique à l'auteur qu'il sera informé des suites données par écrit dans un délai maximal de 2 mois.

En cas de formulaire incomplet, le référent signalement accuse réception mais alerte sur le caractère incomplet du formulaire. Il identifie les champs manquants et invite l'auteur du signalement à les compléter le plus rapidement possible.

Un échange avec l'auteur du signalement est toujours possible en cas de besoin.

#### **4.3. Le traitement du signalement**

Le rôle du référent signalement est d'orienter l'auteur du signalement notamment vers les services et professionnels chargés de son accompagnement et de son soutien (médecin de prévention, psychologue, assistant social, défenseur des droits, associations de soutien...). Il transmet également le signalement à l'autorité territoriale pour qu'elle prenne toutes les mesures nécessaires à la protection du ou des agents(s) concerné(s).

Conformément à l'article 40 du code de procédure pénale, il transmet le signalement au procureur de la République dès lors qu'il acquiert la connaissance d'un délit.

Afin d'accompagner l'agent et l'employeur, le référent signalement pourra :

- s'enquérir de la situation de l'agent directement auprès de lui ou des services et professionnels concernés, avec son accord ;
- proposer à l'autorité territoriale qu'elle réalise une enquête administrative et être tenu informé de ses résultats et des mesures de protection retenues.

## ARTICLE 5 : MODE DE SAISINE

Le référent signalement est saisi par tous les fonctionnaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé employés dans la collectivité ou l'établissement.

Il est saisi par courrier confidentiel ou par mail à :

- Par voie postale : Référent signalement - Confidentiel - CDG 76 - 40 Allée de la Ronce, 76230 ISNEAUVILLE
- Par mail : [referent.signalement@cdgnormands.fr](mailto:referent.signalement@cdgnormands.fr)

Le signalement n'est pas anonyme mais la stricte confidentialité est garantie à l'auteur du signalement, aux témoins, et aux personnes mises en cause.

L'auteur du signalement joint à cet envoi toute information ou tout document, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement. Il devra fournir également les éléments permettant un échange avec le destinataire du signalement.

Ce dispositif de signalement ne s'applique pas aux agents ayant quitté la collectivité / l'établissement (retraite, démission) ou aux usagers du service public, ni aux actes de violence, de harcèlement ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail (violences conjugales par exemple).

## ARTICLE 6 : RÉMUNÉRATION DE LA PRESTATION

Les tarifs de la mission ont été fixés par délibérations du conseil d'administration du Centre de Gestion de la Manche en date des 23 mars et 7 juillet 2021 de la manière suivante :

	<b>Forfait par dossier</b>
<b>Signalement <u>sans</u> traitement</b> (le signalement recueilli ne peut être qualifié d'acte de violence, de harcèlement, de discrimination ou d'agissement sexiste)	<b>80 € / heure</b>
<b>Signalement <u>avec</u> traitement</b>	<b>335 €</b>

Ces tarifs sont susceptibles d'être révisés annuellement par délibération du conseil d'administration avant chaque 1<sup>er</sup> décembre. Une information sera dans ce cas envoyée sans délai aux collectivités et établissements adhérents.

## **ARTICLE 7 : DURÉE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION**

La présente convention est conclue pour une durée d'1 an, renouvelable par tacite reconduction, dans la limite de 4 ans et prend effet à compter du .....

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties sous préavis de 2 mois par lettre recommandée avec accusé de réception.

## **ARTICLE 8 : AVENANT**

Toute modification de la présente convention, définie d'un commun accord entre les parties, fera l'objet d'un avenant, lequel ne pourra pas en bouleverser l'économie générale sous peine de dénoncer ladite convention.

## **ARTICLE 9 : PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES**

Le Centre de Gestion de la Manche et la collectivité / l'établissement 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 ainsi que le règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données.

## **ARTICLE 10 : RÉSILIATION DE LA CONVENTION**

En cas de non-respect, par l'une et / ou l'autre partie, des engagements respectifs inscrits dans la présente convention, celle-ci pourra être résiliée par l'une et / ou l'autre partie à l'expiration d'un délai de 2 mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

## **ARTICLE 11 : CONTENTIEUX**

Les litiges relatifs à la présente convention seront portés devant le Tribunal Administratif de CAEN.

Fait en 2 exemplaires à SAINT-LÔ le .....

Le Président du Centre de Gestion

Le *Maire / Président*

Jean-Dominique BOURDIN

*Prénom, nom*