

**CONVENTION D'ADHÉSION AU DISPOSITIF DU CDG03
DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL OU
SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES**

Entre :

La Commune ou l'établissement....., représenté(e) par son Maire / Président....., dûment habilité par la délibération n°en date duà signer la présente convention, ci-après dénommé(e) « la collectivité » ;

et,

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Allier, représenté par son Président, Monsieur Jean-Sébastien LALOY, dûment à signer la présente convention, ci-après dénommé « le Cdg03 » ;

Vu le Code du travail,

Vu le Code général de la fonction publique

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République,

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

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 la délibération du 10 octobre 2022 du Conseil d'administration du Cdg03 relative à l'adoption d'un dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes,

Sous réserve de l'avis favorable du Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail placé auprès du Cdg03

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement public confie au Cdg03 la mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

ARTICLE 2 : LES AGISSEMENTS RELEVANT DU DISPOSITIF

Les agissements relevant du dispositif sont les suivants :

- Actes de violence

Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur des biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures...) qui entraînent, ou non, une incapacité temporaire de travail.

- Atteintes à l'intégrité physique

Les atteintes à l'intégrité de la personne sont des infractions visant à réprimer toute attitude qui met en danger l'intégrité physique d'une personne. Lorsque l'agent n'a pas la volonté de tuer la victime mais de la blesser, il s'agit alors d'atteinte volontaire de l'intégrité physique.

- Comportements sexistes

Ce sont des agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

- Discrimination

Elle résulte de traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, sexe, apparence physique, religion, appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique, ...

- Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, 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.

- Harcèlement moral

Ce sont des agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.

- Menace

La menace est un acte d'intimidation visant à susciter de la crainte chez la personne visée.

- Intimidation

Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

ARTICLE 3 : LES SIGNALEMENTS

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes seront effectués :

- Soit par téléphone
- Soit par mail à signalement@cdg03.fr
- Soit par courrier, dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à l'adresse suivante :
« A l'attention de la cellule d'écoute » Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Allier,
4 rue Marie Laurencin 03400 Yzeure

ARTICLE 4 : LES AGENTS CONCERNÉS

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements définis à l'article 2, parmi :

- L'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement public (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, les agents de droit privé...)
- Les élèves ou étudiants en stage
- Les agents ayant quitté les services depuis moins de six mois

ARTICLE 5 : LA PRESTATION SOCLE

La prestation socle comprend :

- le recueil des signalements par la cellule d'écoute
- l'orientation du signalant vers les services, professionnels ou autorités compétentes par une cellule de signalement
- en cas d'accord du signalant, les mesures préconisées pour le traitement de la situation

Cette prestation socle est financée au moyen de la cotisation additionnelle, sans surcoût pour la collectivité/l'établissement.

ARTICLE 6 : COMPOSITION DE LA CELLULE D'ÉCOUTE ET DE LA CELLULE DE SIGNALEMENT

Le Cdg03 met en place :

- une cellule d'écoute composée d'écouteurs formés à l'écoute active,
 - une cellule de signalement composée d'experts et professionnels du Cdg03 et 2 membres du CHSCT (1 représentants des agents et 1 représentants des employeurs) :
- Chaque membre a un suppléant.

ARTICLE 7 : MISSIONS DE LA CELLULE D'ÉCOUTE ET DE LA CELLULE DE SIGNALEMENT

La cellule d'écoute a pour mission :

- De recueillir le signalement du déclarant par tout moyen en garantissant son anonymat et celui de la collectivité ou de l'établissement public dont il relève,
- De transmettre l'information des droits du déclarant, des procédures et des suites possibles,
- De produire un rapport anonymisé présentant la situation, garantissant l'anonymat du déclarant et de la collectivité ou de l'établissement public dont elle relève en vue de sa transmission à la cellule de signalement
- De proposer, suite à la réunion de la cellule de signalement, au signalant un entretien dans les locaux du Cdg03. L'objectif de cet entretien est d'informer le signalant de ses droits, des procédures et des suites possibles, et de l'orienter vers les structures extérieures en capacité de lui proposer un accompagnement psychologique et juridique.

La cellule de signalement a pour mission :

- D'échanger, de caractériser la situation (en conservant l'anonymat du signalant et de la collectivité ou de l'établissement public),
- D'identifier les structures extérieures compétentes pour les accompagner et les soutenir dans leur démarche,
- De préconiser la ou les mesures à mettre en place pour traiter la situation.

La cellule de signalement se réunira dans les 15 jours ouvrés suivant le signalement (sans délai en cas d'urgence).

ARTICLE 8 : LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES POUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS

Le signalant devra donner son accord pour que les faits soient révélés à son employeur afin que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaires au traitement des faits signalés.

Avec le consentement du signalant, le Cdg03 informe l'employeur du signalement par le biais d'un rapport reprenant le signalement, les faits, les éléments communiqués par le signalant ainsi que des préconisations pour le traitement de la situation.

Le Cdg03 conseille et accompagne l'autorité territoriale dans le traitement de la situation en mettant à sa disposition des prestations complémentaires répondant aux préconisations :

- Le service santé et prévention du CDG03
- L'enquête administrative, afin de faire bénéficier aux collectivités du regard neutre d'un « tiers de confiance » disposant des compétences nécessaires aux tarifs fixés par délibération du CDG03.

- La médiation professionnelle

Le Cdg03 propose, pour les collectivités et établissements publics de réaliser un service de médiation professionnelle permettant l'introduction d'un tiers médiateur, de préférence extérieur à la collectivité, aux tarifs fixés par délibération du CDG03.

ARTICLE 9 : LES ENGAGEMENTS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement public s'engage :

- à désigner un « référent signalement » dont elle garantira l'impartialité et la neutralité. Ce référent sera le relais entre la collectivité ou l'établissement public et le Cdg03 dans le cadre de la mise en œuvre des mesures préconisées par le Cdg03 dans le traitement de la situation.

ARTICLE 10 : RAPPEL DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DE LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES AGENTS

L'employeur public :

- est tenu de garantir la santé et la sécurité des agents en application d'un certain nombre de règles en matière de santé physique et mentale, définies pour partie dans le code du travail. Les fonctionnaires doivent pouvoir exercer leur activité dans des conditions de sécurité, sans altération de leur santé.
- doit respecter les principes généraux de prévention de l'article L.4121 - 2 du code du travail et mettre en place des mesures comprenant des actions de prévention des risques psycho-sociaux, d'information et de formation.
- doit planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes, aux menaces ou tout autre acte d'intimidation définis à l'article L. 1142-2-1 (alinéa 7 de l'article L.4121-2 du code du travail)
- procède à une information des agents placés sous son autorité.

ARTICLE 11 : INFORMATION DES AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ OU DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

Dans le cadre du dispositif de signalement, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité quant à l'existence du dispositif.

Les agents doivent être informés de l'existence du dispositif de signalement, ainsi que des procédures mises en place et leurs modalités d'accès.

Le Cdg03 met à disposition des collectivités ou établissements publics signataires de la convention un kit de communication à l'attention de leurs agents.

ARTICLE 12 : DISPOSITIONS FINANCIERES

La prestation proposée par le Cdg03 conformément à l'article 5 de la présente convention est une mission facultative comprise dans la cotisation additionnelle.

Les prestations complémentaires décrites à l'article 8 de la présente convention, répondant aux préconisations adressées par le Cdg03 sont facturées, lorsque l'employeur aura demandé à bénéficier de la ou des prestations aux tarifs arrêtés par le conseil d'administration du CDG03.

Toute modification des tarifs décidée par le Conseil d'administration du Cdg03 fera l'objet d'une information à la collectivité ou l'établissement public.

ARTICLE 13 – DURÉE

La présente convention d'adhésion est conclue pour une durée de 1 an renouvelable tacitement. Elle prend effet à compter de sa signature par les deux parties.

ARTICLE 14 : CONFIDENTIALITÉ

Les membres des cellules d'écoute et de signalement sont soumis aux obligations de confidentialité.
Le signalant devra donner son accord pour que les faits soient révélés à son employeur afin que celui-ci puisse prendre les mesures de protection fonctionnelle, et assurer le traitement des faits signalés.

ARTICLE 15 – MODIFICATION

Toute modification de la présente convention fera l'objet d'un avenant écrit et signé par l'ensemble des parties.

En cas de modification de la présente convention, notamment des conditions tarifaires, le Cdg03 notifie à la collectivité ou l'établissement public les changements à intervenir.

La présente convention est établie en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties.

Ale

Pour la collectivité ou l'établissement public

Le Président du Cdg03

Jean-Sébastien LALOY