CONVENTION D’ADHÉSION AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D’AGISSEMENTS SEXISTES.

Entre :

Le centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Territoire de Belfort, représenté par son Président, M. Romuald Roicomte en vertu d’une délibération du 30 septembre 2022, ci-après désigné comme le « centre de gestion » d’une part,

Et

la commune/l’établissement public de …, représenté(e) par son Maire/son Président, en vertu d’une délibération en date du … ci-après désigné comme « l’adhérent » d’autre part.

De par l’article 135-6 du code général de la fonction publique, toute autorité territoriale a obligation de mettre en place un dispositif « ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation 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 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 dans les conditions prévues à l’article L452-43 du code général de la fonction publique.

Il a en outre reçu l’avis favorable du comité social territorial du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Territoire de Belfort réuni le 29 septembre 2022.

Par délibération en date du 30 septembre 2022, le centre de gestion a proposé 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 en date du 1er octobre 2022, le Président du centre de gestion a fixé les contours du dispositif et prévu notamment les modalités permettant :

* Le recueil des signalements effectués par les agents s’estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
* 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 ;
* L’information de l’employeur pour lui permettre de prendre toute mesure de protection appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d’une enquête administrative.

Le dispositif garanti 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

L'adhérent confie au centre de gestion la gestion du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes prévu par l’article L452-43 du code général de la fonction publique dans les limites fixées pas la délibération du conseil d’administration du 30 septembre 2022.

## Article 2 MODALITÉS

En confiant au centre de gestion le soin de gérer pour son compte le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, l’adhérent accepte la prestation proposée par le centre de gestion ci-dessous :

1. La mise en place d’un circuit de signalement (procédure de recueil des saisines ou réclamations des victimes et des témoins, réception, enregistrement).
2. La transmission des signalements à l’employeur pour traitement (mesure de protection au bénéfice de l’agent, victime ou témoin).
3. L’orientation des victimes vers les instances d’accompagnement qu’elles soient associatives, sociales, médicales ou judiciaires.
4. L’aide et le conseil à l’employeur pour le dépistage des situations, leur qualification et le conseil pour la recherche de remèdes (enquête administrative, interne ou externe, mesures de prévention et de protection).
5. L’élaboration de données statistiques à destination des comités sociaux ainsi qu’aux comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Le déploiement de modalités complémentaires d’intervention du centre de gestion, à la demande de l’un ou l’autre des adhérents, N’EST PAS RECEVABLE sauf modification du dispositif ordonnée par le conseil d’administration du centre de gestion.

## Article 3 OBLIGATIONS DE L’ADHÉRENT

Il n’appartient qu’à l’adhérent d’assurer la publicité de ce dispositif auprès de son personnel selon les protocoles qu’il définit. Le centre de gestion se réserve toutefois le droit d’assurer une information des agents des collectivités affiliés à titre obligatoire au moyen d’outils tels que le journal interne « Agent Express »

L’information qu’il délivre doit notamment comporter une description des moyens d’accès au dispositif : formulaire du recueil de signalement via le site internet du centre de gestion UNIQUEMENT ainsi que les garanties de confidentialité.

Le dispositif de signalement, naturellement, implique le cas échéant la mise des mesures de protection des agents, imposées à tout employeur public par le code général de la fonction publique (article L133-1 à L135-4 notamment).

## Article 4 OBLIGATIONS DU CENTRE DE GESTION

Les garanties de confidentialité s’imposeront à toutes les personnes chargées au centre de gestion 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 centre de gestion veille 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) voir paragraphe ci-dessous.

## Article 5 CONTENU DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

### 5.1 Signalement émanant d’un agent d’une collectivité ou d’un établissement n’ayant pas adhéré au dispositif

Le dispositif de signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes mis en œuvre par le centre de gestion du Territoire de Belfort ne prend en compte QUE les situations nées dans une collectivité ou un établissement ayant demandé expressément son rattachement audit dispositif.

En l’absence de signature de la convention l’autorisant, tout signalement fait au moyen du protocole mis en œuvre par le centre de gestion sera rejeté.

Aucune trace de ce dernier n’est conservée ou archivée, hormis un enregistrement statistique anonyme sous la rubrique “signalements rejetés”.

Le centre de gestion informera le responsable du signalement par courriel ou courrier, dans la mesure où il est identifiable, qu’il n’est pas compétent pour traiter sa situation, ainsi que du fait qu’aucun enregistrement de sa démarche ne sera conservé par le centre de gestion.

Il est invité à formuler le signalement auprès des autorités de la collectivité ou de l’établissement lui-même.

### 5.2 Signalement émanant d’un agent d’un adhérent

Lorsqu’il émane d’un agent d’une collectivité ou d’un établissement ayant signé une convention de rattachement audit dispositif, le signalement fait l’objet d’un enregistrement.

Le déclarant est encouragé à encrypter son courriel ainsi que les pièces jointes au moyen du logiciel freeware « encrypto », téléchargeable gratuitement sur le site internet « https://www.cdg90.fr/sante-et-securite-au-travail/signalement/« .

Dans l’hypothèse où le signalement est transmis par un autre moyen que le courriel (crypté ou non), qu’il s’agisse d’un dépôt en main propre, d’un RAR ou de tout autre protocole non répertorié ici, le signalement ne sera pas conservé.

Son auteur, dans la mesure où il est identifiable, sera informé des règles existantes et de la nécessité de les respecter pour garantir l’efficacité de sa démarche.

### 5.3 Durée de conservation

Lorsque le signalement parvient au centre de gestion dans des conditions conformes au présent, l’intégralité des informations qu’il comporte est immédiatement stocké.

Cette archive est conservée pendant une durée de 6 années à compter du dépôt du signalement.

Cette durée permet de tenir compte de la prescription pénale en matière de délits (article 8 du code de procédure pénale).

Passé ce délai, l’archive est détruite.

### 5.4 Actions mises en œuvre par le centre de gestion

De façon à garantir l’impartialité du centre de Gestion, celui-ci ne traitera pas le signalement par des moyens propres mais se contentera :

* de renvoyer son auteur vers un tiers de confiance tel qu’une association de victimes ou un professionnel du droit. L’information prend la forme d’un courrier recommandé avec accusé de réception présentant :
  + les informations quant aux modalités d’enregistrement de la déclaration ;
  + une information complète sur les modalités d’accès aux informations enregistrées pendant toute la durée de conservation ;
  + un récapitulatif des professionnels vers lequel le déclarant peut se tourner ;
* d’informer l’employeur des faits le cas échéant au moyen d’un compte rendu anonymisé s’agissant du déclarant, qui doit lui permettre de mettre un terme à la situation en prenant toute mesure appropriée, comme le cas échéant une enquête administrative ou une mesure de protection fonctionnelle. L’information prend la forme d’un courrier recommandé avec accusé de réception présentant :
  + les faits incriminés ;
  + l’auteur de ces faits ;
  + un conseil sur les mesures à prendre ;
  + la disponibilité des équipes du centre de gestion pour accompagner l’employeur le cas échéant.

### 5.5 Cadre d’intervention

Ce dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes est ouvert aux agents de l’adhérent s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, quelle que soit leur qualité.

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 donc un collègue, un formateur, un prestataire, ou un usager du service.

En outre, ce dispositif s'applique aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extraprofessionnelle détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre des violences conjugales.

### 5.6 Statistiques

Un bilan statistique des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y sont données est présenté chaque année au comité social territorial du Centre de Gestion.

Des éléments statistiques en propre peuvent naturellement être communiqués à chaque collectivité qui en fera la demande pour les besoins, par exemple, de son propre comité social territorial.

Ces données seront également intégrées dans le rapport social unique.

## Article 6 TARIFS ET FACTURATION

L’adhésion à ce dispositif est affectée à l’année d’un « droit d’adhésion » définie par délibération du conseil d'administration du centre de gestion en date du 30 septembre 2022 ainsi qu’il suit :

* 100 € forfaitaires annuellement pour tous les employeurs relevant du comité social territorial du centre de Gestion ;
* 500 € forfaitaires annuellement pour tous les employeurs affiliés obligatoirement au centre de gestion ET disposant de leur propre comité social territorial ;
* 1000 € forfaitaires annuellement pour tous les employeurs affiliés à titre facultatif ou non affiliés et disposant naturellement de leur propre comité social territorial.

## Article 7 DURÉE

La présente convention est conclue pour une durée allant du 1er janvier 2023 jusqu’au 31 décembre 2026.

Elle pourra être dénoncée par l’une ou l’autre des parties sous réserve du respect d’un préavis de deux mois par courrier simple ou courriel.

La cotisation appelée par le centre de gestion est due pour l’année en cours nonobstant la résiliation infra-annuelle à l’initiative de l'adhérent (exemple : une résiliation le 12 avril de l’année N emporte le paiement de la totalité de la cotisation appelée pour l’année N).

## Article 8 PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

La protection des données à caractère personnel mise en oeuvre par le dispositif est naturellement conforme à la loi n°78-17 modifié du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi que le Règlement (UE) 2016/679 sur la protection des données dit « RGPD ».

Au sens de ce dernier document, le centre de gestion doit être considéré comme sous-traitant des données à caractère personnel pour le compte de chaque adhérent, responsable des traitements.

Les catégories de données à caractère personnel traitées sont les suivantes : données d’identité, données de contact, motif du signalement, preuve(s).

Le centre de gestion s’engage ainsi à :

* traiter les données uniquement pour des finalités statistiques et de conservation;
* garantir la confidentialité des données à caractère personnel traitées;
* veiller à ce que les personnes autorisées à manipuler les données à caractère personnel au sein du centre de gestion soient astreintes à un devoir de secret par la signature d’un engagement de confidentialité et de non-divulgation.

### 8.1 Mesures de sécurité

La tenue du registre des déclarations est confiée à UNE SEULE personne.

Si ce dernier est informatisé, il n’est en revanche :

* ni accessible par internet,
* ni accessible par intranet,
* ni hébergé sur une machine reliée à un réseau.

Le centre de gestion, naturellement, s’engage à mettre en œuvre toute mesure de sécurité complémentaire le cas échéant, y compris une procédure visant à tester, à analyser et à évaluer régulièrement l’efficacité des mesures techniques et organisationnelles pour assurer la sécurité du traitement.

### 8.2 Délégué à la protection des données

Le centre de gestion communique les coordonnées de son délégué à la protection des données directement sur le formulaire de déclaration.

## Article 9 RÈGLEMENT DES LITIGES

En cas d’absence d’accord amiable, les litiges pouvant survenir à l’occasion de l’application de la présente sont du ressort du Tribunal Administratif de Besançon.

Fait à Belfort, le …

Pour L'adhérent Pour le centre de gestion

Le Maire/Le Président, Le Président,