

**CONVENTION D’ADHESION AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION,** DE **HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES DU CENTRE DE GESTION**

**Entre les soussignés**,

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne, représenté par son Président, Monsieur Edouard RENAUD, dûment habilité par délibération du Conseil d’Administration en date du 4 mars 2022 ;

**D’une part,**

La collectivité /L’établissement ………………………….représenté(e) par son Maire / Président, agissant en vertu d’une délibération en date du…………………….

**D’autre part.**

Vu le Code Général de la fonction publique, notamment en ses articles L.135-6 et L.452-43 ;

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 n° 2021/036 du 25 juin 2021 du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne portant mise en place du dispositif de signalement ;

Vu la délibération n°2022-007 du 4 mars 2022 du Conseil d’Administration du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne approuvant les modalités de la convention d’adhésion au dispositif de signalement et le complétant.

**Préambule**

La loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 6 quater A dans la loi n° 83-634 qui prévoit pour les employeurs de la fonction publique l’obligation (article L.135-6 du Code général de la fonction publique) d’instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes.

Ce dispositif peut être soit :

* Mis en place en interne au sein de chaque collectivité ;
* Mutualisé entre plusieurs administrations ou établissements publics ;
* Confié au Centre de Gestion.

L’article 26-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article L.452-43 du code général de la fonction publique) indique que *« les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée* ».

Le dispositif doit prévoir :

* Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes ;
* 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 ;
* 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.

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies, notamment :

* La procédure pénale (art.40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte, etc.) ;
* Le recours hiérarchique ;
* La saisine des représentants du personnel ;
* La réclamation auprès du Défenseur des droits.

**Il a été convenu ce qui suit :**

**ARTICLE 1. OBJET ET DURẾE DE LA CONVENTION**

La collectivité confie au Centre de Gestion de la Vienne la gestion du dispositif de signalement conformément aux dispositions fixées par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

La présente convention a pour objet de déterminer les modalités mise en œuvre et de gestion du dispositif par le Centre de Gestion.

La présente convention est conclue jusqu’au 31 décembre 2024 et pourra être renouvelée par reconduction expresse.

**ARTICLE 2. CONTENU DE LA PRESTATION**

Le dispositif proposé par le Centre de Gestion est le suivant :

1. **Recueil du signalement et traitement des faits** (étude de la recevabilité du signalement et qualification des faits)
	* Accusé de réception du signalement dans un délai de 7 jours ouvrés ;
	* Recueil d’information auprès du déclarant permettant d’analyser les faits et de vérifier si cela entre dans le champ du dispositif.
2. **Orientation de l’agent auteur du signalement**
	* Analyse du signalement (appréciation des faits) ;
	* Orientation de l’agentvers les professionnels compétents, et mise en place d’un système d’accompagnement le cas échéant.
3. **Information à la collectivité**
	* Information à la collectivité (avec accord exprès de l’agent) : élaboration de préconisations adaptées aux faits du signalement par la rédaction d’un courrier d’alerte.
	* Proposition d’un accompagnement par les services du Centre de Gestion, le cas échéant.

Les signalements sont traités par une cellule pluridisciplinaire composée d’un médecin du travail, d’un psychologue du travail, d’un technicien de prévention et d’un juriste.

La cellule peut être saisie par le biais d’une plateforme « signalement.net » ou par une ligne téléphonique dédiée. Dans tous les cas, l’étude du signalement s’effectue dans son intégralité via la plateforme, de la saisine à la clôture.

Ce dispositif est ouvert à tous les agents de la collectivité (titulaires, stagiaires, contractuels, apprentis, bénévoles, élèves étudiants en stage), qui s’estiment victimes ou témoins de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d’agissements sexistes.

Le dispositif est également applicable aux agents ayant quitté la collectivité depuis moins de 6 mois.

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

Le dispositif prévoit des outils et indicateurs permettant d’assurer son évaluation et de produire un bilan d’activité annuel.

Le bilan annuel des signalements reçus et des suites données est présenté chaque année au CHSCT compétent. Il est aussi intégré dans l’état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du rapport social unique.

**ARTICLE 3. DISPOSITIONS FINANCIERES**

|  |  |
| --- | --- |
| Collectivités et établissements publics affiliés | Forfait de mise en œuvre comprenant la licence annuelle de la plateforme |
| 0 à 10 agents | 200 euros |
| 10 à 50 agents | 300 euros |
| 50 à 100 agents | 400 euros |
| 100 à 200 agents | 600 euros |
| Plus de 200 agents | 1200 euros |

Collectivités non affiliées : 1500 euros.

Les tarifs ont été adoptés par le Conseil d’Administration du Centre de Gestion et peuvent être révisés annuellement.

**ARTICLE 4 : ENGAGEMENT DES PARTIES**

Les parties s’engagent à respecter les termes de la présente convention et à tout mettre en œuvre pour que la prestation puisse se réaliser selon les modalités définies à l’article 2.

Le Centre de Gestion s’engage à respecter :

* La confidentialité des données recueillies,
* La neutralité vis-à-vis des victimes et auteurs présumés des actes,
* L’impartialité et l’indépendance du dispositif,
* Le traitement rapide des signalements, à l’exception de la survenance d’un événement rendant impossible l’exécution de la prestation.

Les personnels du Centre de Gestion en charge du dispositif de signalement sont formés à la prévention et à la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes. Aussi ils :

* Apportent une expertise juridique afin d’apprécier la nature des faits ;
* Disposent de connaissances administratives afin de pouvoir orienter la victime présumée vers les interlocuteurs les plus pertinents, ou vers un soutien médico-psychologique si nécessaire.

L’autorité compétente, signataire de la présente convention, devra, par tout moyen, rendre accessible ce dispositif par une information et une communication accessible au plus grand nombre. L’information doit également contenir les moyens d’accès à ce dispositif.

Le Centre de Gestion s’engage à fournir les supports de communication aux collectivités signataires de la présente convention.

L’autorité compétente désigne au sein sa collectivité l’interlocuteur ou la personne référente qui sera destinataire de tout document ou de toute information en provenance du Centre de Gestion dans le cadre de ce dispositif.

L’employeur engage sa responsabilité en cas de carence en matière de prévention, de protection dans le traitement de actes de violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail.

La collectivité autorise le Centre de Gestion à transmettre, dans le cadre restreint du réseau des consultants des Centres de Gestion, des informations sur cette mission sous réserve que l’identité de la collectivité et tout élément permettant d’identifier celle-ci ou son personnel aient été préalablement occultés.

**ARTICLE 5. PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES ET GARANTIES PRESENTEES PAR LA PLATEFORME SIGNALEMENT.NET**

Le dispositif de signalement présente des garanties de confidentialité et de protection des données à caractère personnel en conformité avec le RGPD et la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée.

La plateforme Signalement.net est le principal outil de recueil et traitement des alertes. Néanmoins si une alerte était recueillie avec un autre support et dans un autre format (courrier, appel téléphonique...) les données collectées seraient saisies dans la plateforme afin de pouvoir centraliser toutes les informations et pouvoir les traiter avec toutes les mesures techniques et organisationnelles permettant de maintenir les conditions optimales de sécurité et de confidentialité.

**Accès à la plateforme :**

Seuls les membres de la cellule ont un accès sécurisé à la plateforme.

L'émetteur d'un signalement accède librement à la plateforme et n'a pas besoin de créer un compte avec ses éléments d'identité. Il peut, s'il le souhaite, et sans que cela soit obligatoire, indiquer :

* Son identité,
* Ses fonctions,
* Ses coordonnées.

La plateforme permet à l'émetteur d'un signalement de garder l'anonymat s’il le souhaite.

Une fois son signalement effectué, la plateforme génère un code confidentiel qui permet à l'émetteur d'un signalement de communiquer confidentiellement et anonymement avec les membres de la cellule.

Les données à caractère personnel collectées et traitées dans le cadre du dispositif d'alerte sont adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

Les données transmises par l'émetteur du signalement sont intègres car non modifiables dans la plateforme dans les phases de recueil et de clôture de l'alerte. L'émetteur du signalement a la possibilité de communiquer avec le référent de l'alerte par le biais de la messagerie sécurisée et de demander à compléter/ modifier/ supprimer son signalement initial.

**Conservation des données :**

Après la clôture du signalement, la plateforme donne la possibilité aux membres de la cellule d'anonymiser les données personnelles qui pourraient être contenues dans le signalement recueilli et dans les éléments collectés ayant permis de traiter le cas.

Au regard des finalités pouvant justifier la mise en place d’un dispositif d’alerte, et sauf dispositions légales ou réglementaires contraires :

* Les données considérées comme n'entrant pas dans le champ du dispositif, sont soit détruites, soit peuvent être conservées à la condition d’avoir été́ préalablement anonymisées à bref délai.
* Lorsque le signalement n'est pas suivi d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données sont détruites ou archivées, après anonymisation à bref délai, dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification,
* Lorsqu'une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée à l'encontre d’une personne, les données sont conservées jusqu'au terme de la procédure et expiration des voies de recours, ou conservées au-delà̀ après avoir été́ préalablement anonymisées à bref délai.

**Information aux utilisateurs de la plateforme**

Les personnes concernées sont informées par :

* Un texte explicatif sur la page d'accueil de la plateforme,
* Une procédure de recueil et traitement de signalements est mise à disposition (cette même procédure est accessible en libre téléchargement depuis la page d'accueil de la plateforme de signalement),
* Une fenêtre (pop-up) qui apparaît lorsque l'émetteur clique sur "Faire un nouveau signalement", il doit lire le texte dans son intégralité puis accepter pour procéder à l'étape suivante. Le texte qui s'affiche peut par exemple présenter les modalités de recueil, les conditions d'évaluation de la recevabilité de l'alerte, les responsabilités pour le déclarant et le destinataire, les conditions d'exercice de droit d'accès, rectification, opposition, suppression des données personnelles.

**Droits des utilisateurs (droit d’accès, droit de rectification, droit à l’effacement (droit à l’oubli), droit de limitation et droit d’opposition** :

Les personnes peuvent exercer leurs droits en écrivant leur demande via :

* Le système de messagerie sécurisé qui est exclusif à chaque signalement (cette messagerie est accessible grâce au code confidentiel que le système a généré au moment du signalement),
* Une adresse ou un email à destination du DPO de l'organisation mentionnés dans la procédure de signalement ou dans la fenêtre pop-up.

Lorsque les personnes exercent leurs droits d’accès, elles ne peuvent pas via l’exercice de ce droit, obtenir communication d’aucune donnée relative à des tiers.

Pour des motifs légitimes que la personne qui émet un signalement peut s'opposer au traitement de ces données personnelles.

Toutefois, la personne concernée par un signalement ne peut pas s’opposer par principe au traitement de ses données personnelles, conformément aux dispositions de l’article 21 du RGPD au regard des motifs légitimes et impérieux de l'application de ce dispositif réglementaire ainsi que pour le traitement qui prévaut sur les intérêts et les droits et libertés de la personne concernée, ou pour la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice. Elle pourra néanmoins s’opposer au traitement de ses données personnelles en cas d’erreur et en prouvant que ses données n’ont pas ou plus à être traitées.

Pour toute information, le délégué à la protection des données du Centre de Gestion peut être contacté par mail : vpelletier964@gmail.com

**ARTICLE 6. RESPONSABILITÉ**

La responsabilité du Centre de Gestion ne saurait être engagée en cas d’informations inexactes, incomplètes ou erronées.

La responsabilité du Centre de Gestion ne saurait être engagée en ce qui concerne les conséquences des mesures retenues et les décisions prises ou non par l’autorité territoriale.

La présente convention n’a par ailleurs ni pour objet, ni pour effet d’exonérer l’autorité territoriale de ses obligations relatives aux dispositions législatives et réglementaires.

**ARTICLE 7. MODIFICATION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION**

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

Si l’une des parties souhaite dénoncer la présente convention, elle devra en aviser l’autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation prendra effet à l’issue d’une période de 3 mois à compter de la réception de cette lettre.

Dans ce cas, la collectivité ou l’établissement public signataire informe, dans un délai d’un mois à compter de la décision de résiliation, les agents placés sous son autorité des conséquences afférentes.

Dans le cas où la dénonciation intervient à la demande de la collectivité, celle-ci s’engage à verser le montant correspondant aux prestations effectuées par le Centre de Gestion.

**ARTICLE 8. RÈGLEMENT DES LITIGES**

Les parties s’engagent à rechercher, en cas de litige sur l’interprétation ou sur l’application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

En cas de litige survenant entre les parties et n’ayant trouvé de résolution par les voies amiables, le Tribunal Administratif de Poitiers est compétent.

Le recours peut être formé :

Par courrier postal à l’adresse suivante :

Tribunal Administratif de Poitiers

Hôtel Gilbert
15, rue de Blossac - CS 80541
86020 Poitiers Cedex

Ou via l’application informatique télérecours accessible par le lien suivant : <https://www.telerecours.fr/>

**ARTICLE 9. ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**

La présente convention entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature.

La présente convention est établie en deux exemplaires originaux.

 À Chasseneuil-du-Poitou le ………………………..

L’autorité territoriale

Le Président du Centre de Gestion

Edouard RENAUD