

REPUBLIQUE FRANCAISE

SYNDICAT MIXTE POUR LE RECYCLAGE AGRICOLE DU HAUT- RHIN

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS
DU BUREAU

Séance du 16 juin 2022

Date de la convocation : le 03 juin 2022

Nombre de membres en exercice : 6

Présents : 4

Procurations : 1

Votants : 5

3 – DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES ATTEINTES VOLONTAIRES A L'INTEGRITE PHYSIQUE, DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL, DE HARCELEMENT SEXUEL, D'AGISSEMENTS SEXISTES ET DES MENACES OU TOUT ACTE D'INTIMIDATION

- Vu** le Code général de la fonction publique, notamment les articles L135-6 (anc. article 6 quater A de la loi 83-634 du 13 juillet 1983) et L452-43 (anc. Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ;
- 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 délibération du 22/09/2020 du Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Haut-Rhin ;
- Considérant** que toute autorité territoriale a l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, des agissements sexistes, des menaces ou tout autre acte d'intimidation ;
- Considérant** que le Centre de Gestion a mis en place ce dispositif pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande par une décision expresse ;
- Considérant** qu'il semble opportun, dans un souci d'indépendance et de confidentialité, de confier au Centre de Gestion la mise en œuvre de ce dispositif pour le compte du Syndicat Mixte Recyclage Agricole du Haut-Rhin ;
- Considérant** que l'information de cette décision sera transmise au CT et au CHSCT ;

Le Président, rappelle à l'assemblée, que L'article L135-6 du Code général 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'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout 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 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 L134-6 du Code général de la fonction publique précise également que lorsque la collectivité est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique du fonctionnaire, prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque.

L'article L452-43 du Code général de la fonction publique 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 du Haut-Rhin, par délibération en date du 22/09/2020, a défini les modalités de mise en œuvre de ce dispositif pour le compte de ses collectivités et établissements publics.

Le Président propose de confier la mise en œuvre du dispositif au Centre de Gestion du Haut-Rhin, pour le compte du Syndicat Mixte Recyclage Agricole du Haut-Rhin, par soucis d'indépendance et de confidentialité.

Après en avoir délibéré, **le Bureau décide**, à l'unanimité, **de confier** au Centre de Gestion du Haut-Rhin, par voie de convention et dans les conditions définies par délibération de son Conseil d'Administration, la mise en œuvre du dispositif de signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, pour le compte du Syndicat Mixte Recyclage Agricole du Haut-Rhin.

Pour extrait conforme,
Colmar, le 13/07/2022
Le Président, Daniel ADRIAN



Certifié exécutoire à la date de dépôt en Préfecture

CONVENTION RELATIVE AU DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT DES ATTEINTES VOLONTAIRES A L'INTEGRITE PHYSIQUE, DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL, DE HARCELEMENT SEXUEL, D'AGISSEMENTS SEXISTES ET DES MENACES OU TOUT ACTE D'INTIMIDATION MIS EN PLACE PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU HAUT-RHIN

Conv.DSAV n°

Vu :

- le Code général de la fonction publique, notamment les articles L135-6 (anc. article 6 quater A de la loi 83-634 du 13 juillet 1983) et L452-43 (anc. Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ;
- 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 du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin en date du 22 septembre 2020 ;

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin dont le siège est situé à Colmar, représenté par son Président, Monsieur Lucien MULLER, Maire de Wettolsheim, agissant en cette qualité et conformément à la délibération du Conseil d'Administration en date du 05 novembre 2020.

D'UNE PART,

ET

Collectivité/établissement public :

.....
ci-dessous appelé(e) la collectivité territoriale/l'établissement public, représenté(e) par :
(Prénom, nom, fonction)

.....
mandaté par délibération en date du

D'AUTRE PART,

Il est convenu ce qui suit :

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 des atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout acte d'intimidation entre le Centre de Gestion et la collectivité signataire.

ARTICLE 2 : Objectifs et contenu du dispositif de signalement

Article 2-1. Objectifs du dispositif

Le dispositif de signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout acte d'intimidation vise à :

- prévenir l'apparition de tels actes ou agissements ;
- traiter ces actes ou agissements ;
- accompagner les agents victimes ;
- analyser les situations de travail en menant une enquête administrative ;
- sanctionner les auteurs de ces actes ou agissements.

Article 2-2. Agents couverts par le dispositif

Le dispositif est ouvert aux agents de la collectivité s'estimant victime ou témoins d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout acte d'intimidation 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 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, etc.

Article 2-3. Communication du dispositif

La collectivité procède, par tout moyen propre, 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, l'intranet, information systématique des personnes nouvellement recrutées, etc.).

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 puissent s'en saisir. Les procédures (modalités de saisine, etc.) ainsi que les garanties de confidentialité y sont clairement indiquées.

Article 2-4. Garanties offertes par le dispositif

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 actes et agissements signalés.

Ainsi le dispositif mis en place assure :

- la confidentialité des données recueillies ;
- la neutralité vis-à-vis des victimes présumées et des auteurs présumés des actes ;
- l'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement ;
- 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).

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 du dispositif visés au 1 de la partie 3, peuvent avoir accès à ces documents pour les éléments qui les concernent.

La communication d'informations contenues dans ces documents à d'autres personnes 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.

Article 2-5. 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 acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes 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 du dispositif de signalement.

Les données transmises sont strictement proportionnées à la poursuite des finalités de l'alerte. 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 les données. Ces droits peuvent être exercés par courrier à l'adresse suivante : Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin, à l'attention du m.espagne@cdg68.fr.

Article 2-6. Suivi du dispositif

Un suivi des signalements effectués (nature, nombres) est établi par le Centre de Gestion.

Ce suivi se traduit par un rapport annuel présenté au CT-CHSCT et transmis aux collectivités disposant de leur propre CHSCT et ayant confié la mise en œuvre du dispositif au Centre de Gestion.

Article 2-7. Limites

Ce dispositif est complémentaire des canaux par lesquels l'employeur peut être saisi de situations d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout acte d'intimidation (responsables hiérarchiques, services RH, médecine de prévention, conseiller et assistant prévention, assistant de service social, représentant du personnel, associations, etc.).

Il ne se substitue pas aux autres voies, telles que la procédure pénale, le recours hiérarchique, la saisine des représentants du personnel, une réclamation auprès du Défenseur des droits, etc.) Il constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents.

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

Article 2-8. Responsabilité

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. En outre, 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 de violences et de les prévenir.

ARTICLE 3 : Traitement des actes et agissements

Article 3-1. Personnes référentes du dispositif

Le dispositif de signalement est géré par un agent administratif du Centre de Gestion. Ce dispositif peut être élargi à d'autres professionnels dont la compétence est requise, le cas échéant.

Au sein du Centre de Gestion, les membres de ce dispositif sont, par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité. Ils prennent toutes les mesures destinées à garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées ainsi que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en prendre connaissance, pour le traitement du signalement.

Article 3-2. Recueil du signalement

Le Centre de Gestion met à disposition des agents s'estimant victimes ou témoins des actes ou agissements une fiche de signalement ainsi qu'un support d'information permettant de comprendre la procédure.

Cette fiche, accompagnée de tous les documents ou informations, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer le signalement est transmise par courrier dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à l'adresse :

Centre de Gestion du Haut-Rhin
Dispositif de signalement des actes de violences
22 rue Wilson
68027 Colmar Cedex

ou par courriel à l'adresse suivante : signalement-violences@cdg68.fr.

Le Centre de Gestion accuse réception de ce signalement et indiquent les suites de la procédure.

Article 3-3. Orientation vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien

Après réception du signalement, l'agent s'estimant victime ou témoin de tels actes ou agissements peut être orienté vers des professionnels qui proposent un accompagnement adapté, notamment la médecine préventive. En fonction des situations, cet accompagnement peut être d'ordre médical, psychologique, social, juridique, etc. et prendre la forme d'entretiens téléphoniques ou physiques.

Article 3-4. 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

Le Centre de Gestion informe la collectivité par courrier des actes ou agissements et de 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.

Le Centre de Gestion met à disposition des documents permettant de traiter le signalement et de déployer les actions nécessaires.

Le cas échéant, à la demande de la collectivité, le Centre de Gestion peut également accompagner la collectivité dans le cadre de missions complémentaires. Cet accompagnement est formalisé par une convention distincte de la présente.

ARTICLE 4 : Durée, modification et dénonciation de la convention

Article 4-1. Durée

La présente convention prend effet à la date de signature par le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin jusqu'au 31 décembre

Elle est renouvelée par tacite reconduction trois fois pour une période d'un an.

Article 4-3. Résiliation et dénonciation

Toutes modifications réglementaires ou législatives modifiant substantiellement l'équilibre de la présente convention devront faire l'objet d'un avenant ou d'une nouvelle convention.

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 5 : Règlement des litiges

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

En cas de litige survenant entre les parties à l'occasion de l'exécution de la présente convention, la compétence sera donnée au Tribunal Administratif de Strasbourg.

La présente convention est établie en un exemplaire.

Fait à,

le

Signature et cachet :

Le Président du SMRA68



Daniel ADRIAN

Fait à Colmar, le

Pour le Centre de Gestion FPT
du Haut-Rhin,

Le Président,

Lucien MULLER
Maire de Wettolsheim