



N° G 2021-12-22

Arrêté portant création d'un dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation au sein Cdg59

Le Président du Cdg59,

Vu le Code du travail,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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 délibération n°D2021-30A du 29 juin 2021 relative à l'adoption d'un dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes,

Vu la délibération n°D2021-52 du 18 octobre 2021 du conseil d'administration du Cdg59 relative aux conventions d'adhésion au dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes du Cdg59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,

Vu la délibération n°D2021-66 du Conseil d'administration du 16 décembre 2021 modifiant les conventions d'adhésion au dispositif interne de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du Cdg59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,



Vu l'avis favorable du Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail du 15 juin 2021,

Considérant que toute autorité territoriale, qu'elle soit ou non affiliée au Cdg59, a l'obligation de mettre en place, au 1^{er} mai 2020, un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes,

Considérant que les centres de gestion doivent mettre en place ce dispositif pour les collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande,

Considérant que le présent dispositif mis en place par le Cdg59 a été présenté aux membres du CHSCT en vue de sa séance du 15 juin 2021 et qu'il conviendra à chaque collectivité disposant de son propre CT-CHSCT d'en faire de même ;

ARRÊTE

ARTICLE 1. Adhésion au dispositif

Un dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation est instauré par le Cdg59 pour le compte des collectivités territoriales ou établissements publics qui décident de lui confier cette mission.

L'adhésion à ce dispositif fait l'objet d'une convention spécifique en fonction de l'affiliation ou non au Cdg59 ou de l'adhésion au socle commun de la collectivité territoriale ou de l'établissement public au Cdg59.

ARTICLE 2. Recueil des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes

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

- ✓ Soit par téléphone via un numéro vert gratuit :
- ✓ Soit par mail à signalement@cdg59.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 du Nord
1 rue Lavoisier - 59260 HELLEMMES*

L'auteur-e du signalement peut joindre à son envoi toute information ou tout document, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement.



ARTICLE 3. La cellule d'écoute

Est instaurée au sein du Cdg59 une cellule d'écoute composée d'écouter·es formé·es en charge de :

- ✓ De recueillir le signalement du·de la déclarant·e par tout moyen en garantissant son anonymat et celui de la collectivité ou de l'établissement public dont il·elle relève,
- ✓ De transmettre l'information des droits du·de la déclarant·e, des procédures et des suites possibles,
- ✓ De produire un rapport anonymisé présentant la situation, garantissant l'anonymat du·de la déclarant·e et de la collectivité ou de l'établissement public dont il·elle relève en vue de sa transmission à la cellule de signalement
- ✓ De proposer, suite à la réunion de la cellule de signalement, au·à la signalant·e un entretien dans les locaux du Cdg59. L'objectif de cet entretien est d'informer le·la signalant·e 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.

Les membres de la cellule d'écoute sont préalablement formé·es et soumis·es aux obligations de confidentialité. Ils·elles sont chargé·es de rendre anonyme le signalement en vue de sa transmission ultérieure.

ARTICLE 4. L'orientation du·de la signalant·e vers les services, professionnels ou autorités compétentes : La cellule de signalement

Est instaurée au sein du Cdg59, une cellule de signalement composée de huit membres, sept professionnel·les et expert·es du Cdg59 et un·e membre du CHSCT:

- ✓ De l'écouter·e ayant pris le signalement,
- ✓ Du·de la coordinateur·rice du dispositif
- ✓ D'un·e psychologue du travail
- ✓ D'un·e médecin coordonnateur·rice/de prévention
- ✓ D'un·e infirmier·ère
- ✓ D'un·e assistant·e social·e
- ✓ D'un·e conseiller·re juridique
- ✓ Du·de la secrétaire du CHSCT ou d'un·e représentant·e du personnel siégeant au CHSCT

Chaque membre a un·e suppléant·e.

Les membres de la cellule de signalement sont préalablement formé·es et soumis·es aux obligations de confidentialité.



La cellule de signalement se réunira **dans les 15 jours ouvrés suivant le signalement (sans délai en cas d'urgence)**, et sera chargée :

- ✓ D'échanger, de caractériser la situation (en conservant l'anonymat du·de la signalant·e 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.

ARTICLE 5. La coordination du dispositif

Le·la coordinateur·rice du dispositif de signalement est en charge :

- ✓ De la circulation des informations entre les acteur·rices concerné·es,
- ✓ De l'articulation des réponses à donner entre les différents canaux de signalement,
- ✓ De la production d'un rapport, à l'éclairage de la réunion de la cellule de signalement et en fonction de la nature des faits signalés, indiquant les obligations et préconisations destinées à l'employeur·euse du·de la signalant·e aux fins de traiter la situation (enquête administrative, conseil en organisation, accompagnement du pôle santé sécurité au travail du Cdg59, médiation professionnelle...)
- ✓ De la notification de ce rapport, avec le consentement du signalant·e, à l'employeur·euse de ce·cette dernier·ère puis à l'employeur·euse de l'auteur·e présumé·e.

Le·la coordinateur·rice est préalablement formé·e et soumis·e aux obligations de confidentialité.

ARTICLE 6. L'information du·de la signalant·e

Le·la signalant·e souhaitant rester anonyme et ayant contacté la cellule d'écoute par téléphone sera invité·e à reprendre contact avec l'écoutant·e dans un délai de 3 semaines afin d'obtenir communication des coordonnées des personnes identifiées au sein des structures extérieures en capacité de leur proposer un accompagnement.

Le·la signalant·e dont l'identité est connue sera convié·e à un entretien avec l'écoutant·e dans **un délai de 5 jours ouvrés (reporté à 48 heures en cas d'urgence)** à compter de la date de réunion de la cellule de signalement au cours duquel le·la signalant·e aura communication des personnes désignées au sein des structures extérieures en capacité de l'accompagner et de le·la soutenir dans sa démarche.



Si le·la signalant·e refuse un tel entretien, l'écouter·e lui transmet par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles ainsi que les coordonnées des personnes désignées au sein des structures extérieures en capacité de l'accompagner et de le·la soutenir dans sa démarche.

Le·la signalant·e sera informé·e qu'afin de prendre les mesures nécessaires pour traiter la situation, il est nécessaire d'informer l'employeur·se, garant·e de la sécurité et de la protection des agent·es placé·es sous son autorité. Cependant, l'employeur·se ne sera informé·e du signalement et aura communication des éléments de celui - ci qu'avec le consentement du·de la signalant·e.

ARTICLE 7. Ouverture du dispositif de signalement

Le dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique , des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation est ouvert aux agent·es s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, parmi :

- ✓ L'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement public (stagiaires, titulaires, contractuel·les, apprenti·es, agent·es de droit privé...)
- ✓ Les élèves ou étudiant·es en stage
- ✓ Les agent·es ayant quitté les services depuis moins de six mois

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur·e présumé·e des faits et la victime. L'auteur·e peut être un·e collègue, un·e formateur·rice, un prestataire, ou un·e usager·ère du service.

ARTICLE 8. Fonctionnement du dispositif

Un règlement intérieur et une charte d'usage, annexé·es au présent arrêté, encadrent le fonctionnement de la cellule d'écoute et de la cellule de signalement et définit les obligations pesant sur les membres.

ARTICLE 9. Suivi des signalements

Un suivi des signalements effectués (nature, nombre, préconisations adressées à l'employeur·euse si celui·celle-ci a été informé·e) par strate de collectivités ou d'établissements publics est établi pour les activités de la cellule d'écoute et de la cellule de signalement.

Ce suivi se traduit par un rapport annuel présenté au CTPI-CHSCT placé auprès du Cdg59, et transmis aux collectivités et établissements publics disposant de leur propre CT-CHSCT et ayant confié la mise en œuvre du dispositif.



Annuellement, ce suivi est communiqué aux collectivités et établissements publics concernés afin qu'elles-ils puissent mettre en place les actions de prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

ARTICLE 10. Traitement de la situation

Avec le consentement du·de la signalant·e, le Cdg59 informe l'employeur·se du signalement par le biais d'un rapport reprenant le signalement, les faits, les éléments communiqués par le·la signalant·e.

L'autorité territoriale prend les mesures :

- Pour informer sans délai l'auteur·e du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que des modalités suivant lesquelles il·elle se trouve informé·e des suites qui y sont données,
- Pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur·e 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 avoir connaissance pour le traitement du signalement,
- Pour traiter la situation. Pour ce faire, l'autorité territoriale s'engage à désigner un « référent·e signalement » dont elle garantit l'impartialité et la neutralité. Ce·cette référent·e sera le relais entre la collectivité ou l'établissement public et le Cdg59 dans le cadre de la mise en œuvre des mesures préconisées par le Cdg59 pour le traitement de la situation,
- Pour prévenir ces situations, l'employeur·euse s'engage à proposer aux agent·es et aux élu·es de sa collectivité, les sensibilisations dispensées respectivement par le CNFPT et l'Association des Maires du Nord ainsi qu'à mettre en place des actions de prévention à destination des managers et manageuses de sa collectivité ou de son établissement public.

Le Cdg59 conseille et accompagne l'autorité territoriale dans le traitement de la situation en mettant à sa disposition les ressources et outils nécessaires.

ARTICLE 11. Protection des données personnelles et confidentialité

Le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agent·es, victimes, témoins ou auteur·es des actes ou agissements entrant dans le champ du dispositif, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en avoir connaissance pour le traitement de la situation. L'équipe chargée du recueil des signalements est soumise au principe de confidentialité et protégée en ce sens.

Le Cdg59 s'engage à mettre en œuvre les mesures de sécurité organisationnelles et techniques appropriées garantissant la sécurité des données traitées conformément aux dispositions du Règlement Général de Protection des Données (RGPD).



ARTICLE 12. Voies et délais de recours

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Lille dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication, informe que le Tribunal Administratif peut également être saisi par l'application informative « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr

ARTICLE 13. Exécution

La Directrice Générale du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Le Président,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eric Durand', with a horizontal line underneath.

Éric DURAND
Maire de Mouvaux