

Webinaire

20 janvier 2022

Harcèlement, violence, discrimination, ... comment gérer ces situations ?

Madame Elisabeth MASSE,

Vice – Présidente du Cdg59 en charge de l'emploi et de la qualité de vie au travail
Maire de Saint – André

Monsieur Nicolas GILLIERS,

Délégué à la protection des données du Cdg59

Madame Samantha ARBELTIER,

Coordinatrice du dispositif de signalement proposé par le Cdg59



I. La situation des agent·es public·ques

Que prévoit le décret du 13 mars 2020 ?

Comment sont traités les signalements ?

Comment le·la signalant·e est informé·e des suites données à son signalement ?

Qu'en est – il du traitement des situations ?

Comment les agent·es sont informé·es de l'existence du dispositif ?

II. Le dispositif de signalement proposé par le CdG59, une réponse aux situations sensibles

Pourquoi mettre en place un dispositif de signalement ?

Pourquoi adhérer au dispositif de signalement proposé par le CdG59 ?

A quelles situations le dispositif répond - il ?

Le dispositif, une mesure de prévention ?

Quel cadrage et quelle sécurité apporte le dispositif?

Comment adhérer au dispositif de signalement proposé par le CdG59 ?

Quels sont les engagements de l'employeur·euse ?

Quel coût pour l'employeur·euse?



III. Signalements et protection des données personnelles

Quelles obligations incombent au CdG59 au regard du RGPD ?

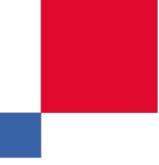
Quelles données sont collectées ?

Qui sont les destinataires des données collectées ?

Comment et combien de temps sont conservées les données ?

Quels sont les droits des personnes concernées ?

Questions & Contacts



I. La situation des agent·es public·ques

Intervention de Madame Samantha ARBELTIER, Coordinatrice du dispositif de signalement du CDG59

I. La situation des agent·es public·ques

Que prévoit le décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menace ou de tout acte d'intimidation ?

Les administrations, les collectivités et les établissements publics doivent mettre en place un dispositif de signalement.

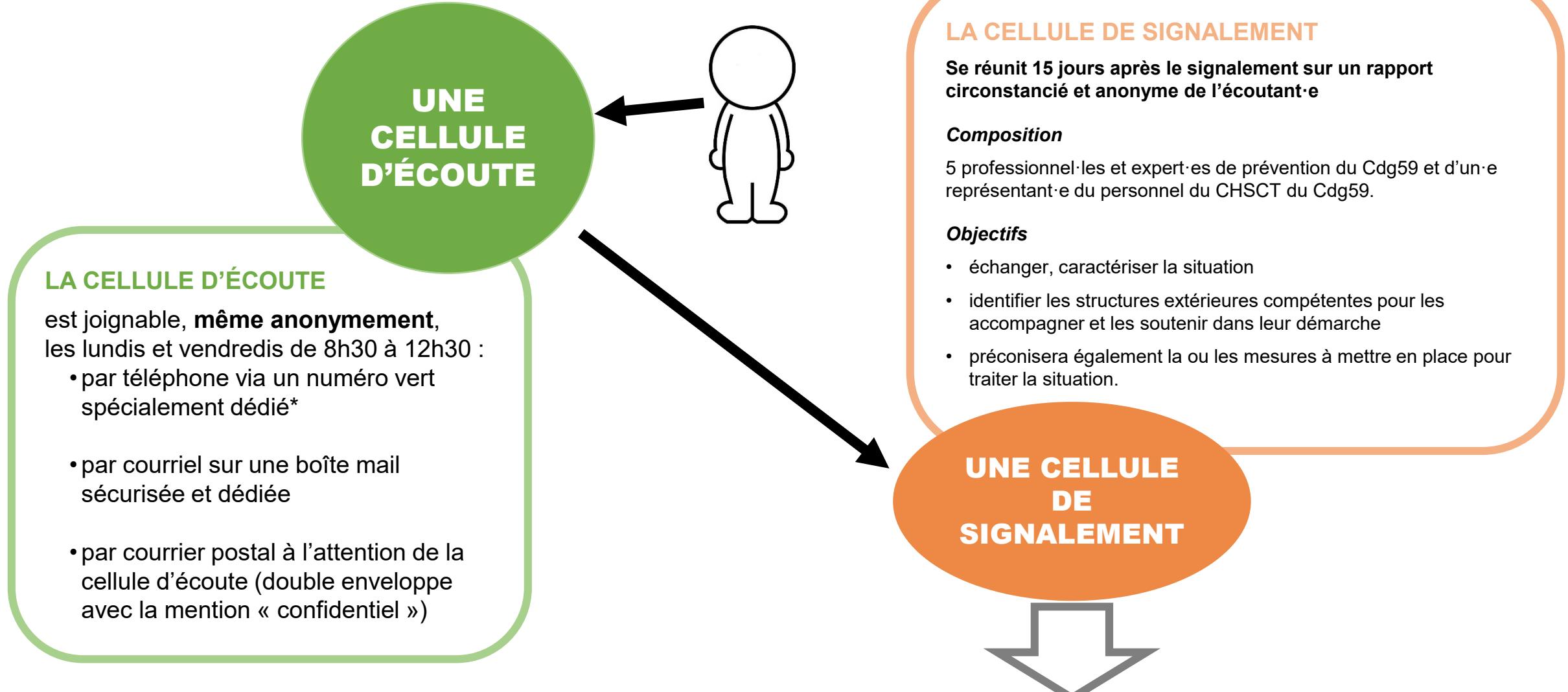
Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics affiliés ou non affiliés qui en font la demande, le dispositif de signalement.

Le dispositif doit prévoir :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agent·es s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements
- Une procédure d'orientation des **agent·es vers les services et professionnel·les covers les autorités compétentes** mpétent·es chargé·es de leur accompagnement et de leur soutien ou pour prendre toute mesure de protection appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés

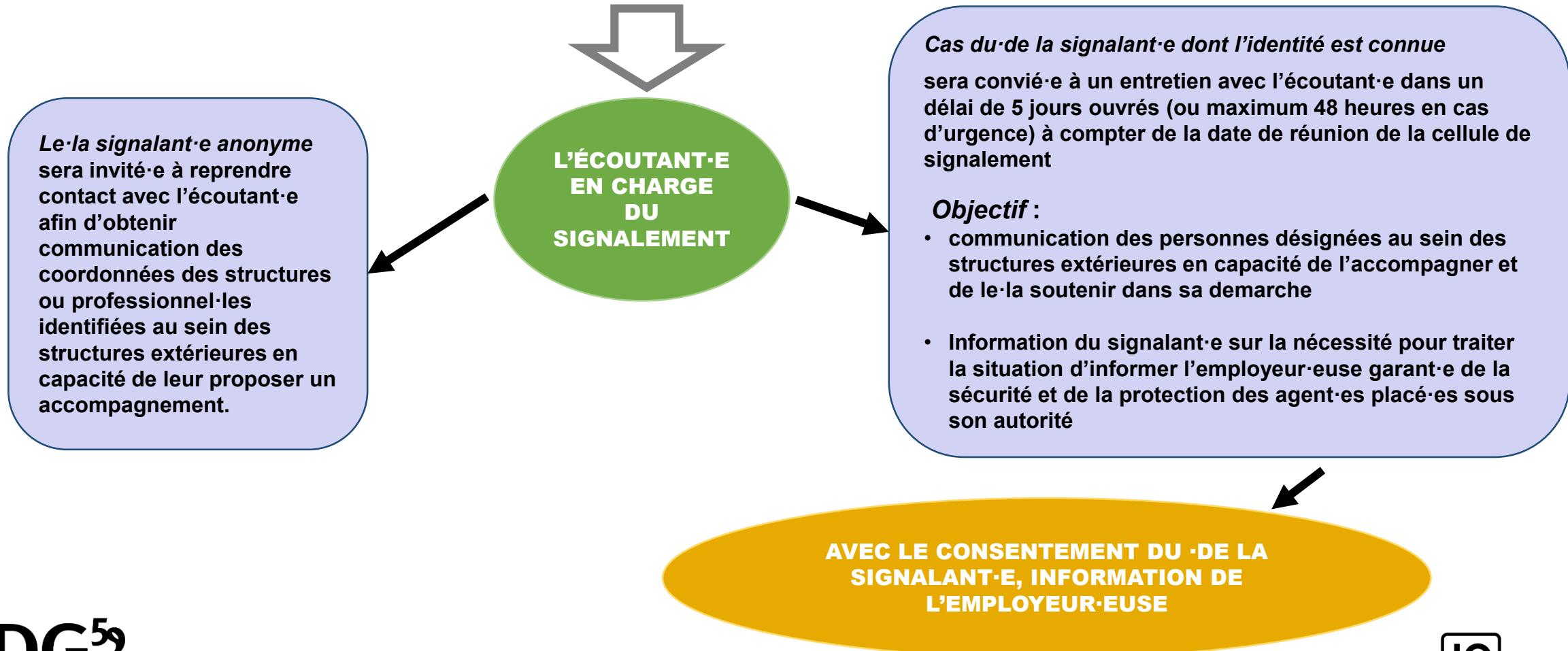
I. La situation des agent·es public·ques

Comment sont traités les signalements?



I. La situation des agent·es public·ques

Comment le·la signalant·e est informé·e des suites données à son signalement?



I. La situation des agent·es public·ques

Qu'en est – il du traitement des situations?

Avec le **consentement du·de la signalant·e**, l'employeur·euse est informé·e par un rapport reprenant le signalement, les faits, les éléments communiqués par le·la signalant·e.

L'autorité compétente :

- 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,
- garantit 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

Le CdG59 conseille et accompagne l'autorité territoriale dans le traitement de la situation en mettant à sa disposition les ressources et outils nécessaires : conseil en organisation, accompagnement du pôle santé sécurité au travail, enquête administrative, médiation professionnelle....

I. La situation des agent·es public·ques

Comment les agent·es sont informé·es de l'existence du dispositif ?

Dans le cadre du dispositif de signalement mutualisé, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agent·es placé·es sous son autorité.

Le CdG59 met à disposition un kit de communication dès la signature de la convention.

I. La situation des agent·es public·ques

Questions ?



III. Le dispositif de signalement proposé par le CdG59, une réponse aux situations sensibles

Intervention de Madame MASSE, Vice – Présidente en charge de l'emploi et de la qualité de vie au travail

II. Le dispositif de signalement proposé par le CdG59, une réponse aux situations sensibles

Pourquoi mettre en place un dispositif de signalement ?

1. Parce que la mise en place d'un dispositif de signalement est obligatoire pour toutes les collectivités et établissements publics depuis le 1^{er} mai 2020
2. Parce que le dispositif répond également aux obligations de l'employeur·se en matière de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des agent·es :
 - sont tenu·es de garantir la santé et la sécurité des agent·es en application d'un certain nombre de règles en matière de santé physique et mentale,
 - doivent respecter les principes généraux de prévention,
 - doivent 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 ambients, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel,

II. Le dispositif de signalement proposé par le CdG59, une réponse aux situations sensibles

Pourquoi adhérer au dispositif de signalement proposé par le CdG59 ?

La mise en place d'un dispositif de signalement est complexe et nécessite la mise en œuvre :

- d'une procédure de recueil du signalement,
- d'une procédure d'étude du signalement afin d'orienter au mieux les signalant·es
- d'un maillage de structures extérieures compétentes vers lesquelles orienter les signalant·es

Le CdG59 propose donc aux collectivités et établissements publics du département du Nord, un dispositif « clé en main » du recueil du signalement à l'accompagnement de l'employeur·euse sur la mise en œuvre des mesures pour traiter la situation.

II. Le dispositif de signalement proposé par le CdG59, une réponse aux situations sensibles

A quelles situations le dispositif répond-il ?

Le dispositif de signalement : une nouvelle opportunité de traitement des situations

Ces situations sensibles existent déjà et sont actuellement traitées essentiellement par la médecine préventive, les psychologues, les préventeur·rices du CdG59 ou encore le CHSCT.

Le dispositif de signalement mis en place en interne du CdG59 permet de centraliser les signalements et de traiter les situations par le biais d'une procédure identifiée respectant la confidentialité et de coordonner les expertises du CdG59.

II. Le dispositif de signalement proposé par le CdG59, une réponse aux situations sensibles

Le dispositif, une mesure de prévention ?

Ces situations peuvent aboutir à des dysfonctionnements ou désorganisations de services voire de directions pouvant entraîner une discontinuité de l'activité ou une rupture de continuité de service public.

Le dispositif proposé par le CdG59 adressera, avec le consentement du·de la signalant·e, à l'employeur·euse des mesures à mettre en place pour traiter les situations sensibles et ainsi éviter que ces dysfonctionnements ne perdurent.

En effet identifiées en amont, les situations sensibles pourraient être désamorcées par des dispositifs comme la médiation professionnelle, le conseil en organisation....

Le dispositif est aussi une réponse aux agent.es dans une volonté de prévention primaire : apporter une écoute, orienter vers un interlocuteur compétent, éviter l'absentéisme.

II. Le dispositif de signalement proposé par le CdG59, une réponse aux situations sensibles

Quel cadrage et quelle sécurité apporte le dispositif ?

Le dispositif proposé par le CdG59 ne permet pas de qualifier juridiquement les situations ni de retenir a priori la qualification avancée par le·la signalant·e.

La cellule de signalement, composé d'experts en santé notamment, discute collégialement et a pour mission de **caractériser les situations**.

Ex : un.e signalant.e s'estime victime de harcèlement moral. Il n'appartient pas aux membres du dispositif de vérifier si les critères juridiques du harcèlement sont remplis ni d'accuser un auteur présumé.

Le·la signalant·e est orienté·e vers une structure compétente pour l'accompagner dans ses démarches, y compris au besoin dans la prise de conscience de la réalité de la situation.

II. Le dispositif de signalement proposé par le CdG59, une réponse aux situations sensibles

Comment adhérer au dispositif de signalement proposé par le CdG59?

Les collectivités et établissements publics affiliés ou adhérents au socle commun pourront adhérer au dispositif de signalement par le biais d'une convention* prévoyant:

1. **Une prestation socle** comprenant le recueil du signalement et l'orientation du·de la signalant·e

* 2 types de conventions : une pour les communes et établissements affiliés obligatoirement ou à titre volontaire au CdG59 et une pour les adhérent·es au socle commun et collectivités non affiliées

II. Le dispositif de signalement proposé par le CdG59, une réponse aux situations sensibles

Comment adhérer au dispositif de signalement proposé par le CdG59?

2. Des prestations complémentaires* répondant aux préconisations adressées par le CdG59 à l'employeur·euse dans le cadre du traitement de la situation
 - Le conseil en organisation
 - Les services de prévention du Pôle Santé Sécurité au Travail du CdG59 (uniquement pour les communes et établissements publics affiliés au CdG59 et sous réserve de convention avec le pôle PSST)
 - L'enquête administrative
 - la médiation professionnelle

18

* Ces prestations ne seront facturées aux tarifs en vigueur que si l'employeur·euse a demandé à en bénéficier

II. Le dispositif de signalement proposé par le CdG59, une réponse aux situations sensibles

Quels sont les engagements pour l'employeur ?

En signant la convention, l'autorité territoriale s'engage à :

- désigner un·e « référent·e signalement » dont elle garantira l'impartialité et la neutralité.
- 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
- mettre en place des actions de prévention à destination des managers et manageuses de sa collectivité ou de son établissement public

II. Le dispositif de signalement proposé par le CdG59, une réponse aux situations sensibles

Quel coût pour l'employeur·euse?

1. **une prestation socle comprenant le recueil du signalement et l'orientation du·de la signalant·e**
 - Pour les collectivités et établissements publics affiliés : **dans le cadre de la cotisation additionnelle.**
 - Pour les collectivités et établissements publics adhérents au socle commun : **mise en place d'un abonnement autour de 5 euros par agent·e.**
2. **Des prestations complémentaires** répondant aux préconisations adressées par le CdG59 à l'employeur·se **aux tarifs en vigueur**



III.

Signalements et protection des données personnelles

Intervention de Monsieur Nicolas GILLIERS, Délégué à la protection des données du CDG59

Quelles obligations incombent CDG59 au regard du RGPD ?



CONFIDENTIALITÉ

Mesures de sécurité garantissant la confidentialité des données traitées, formation du personnel, politique d' habilitation

ASSISTANCE

Droit des personnes concernées, violation de données, analyse d'impact

SÉCURITÉ

Mise en place de mesures techniques et organisationnelles garantissant la sécurité des données

TRANSPARENCE

Information en cas de violation de données

Quelles données sont collectées ?

Dans un premier temps : **données communiquées par le ou la signalant·e**

Dans un second temps : les données recueillies selon deux principes : **pertinence** et **minimisation**

- Identité, coordonnées et fonctions de l'emmetteur.ice du signalement, de la ou des personnes faisant l'objet de l'alerte ;
- Faits signalés ;
- Éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- Suites données à l'alerte.

Aucun **détournement de finalité** n'est effectué

Qui sont les destinataires des données collectées ?



1

Les agent·es strictement habilité·es du CDG59

2

L'employeur
sous condition

3

Les tiers autorisés



Comment et combien de temps sont conservées les données ?

ÉTUDE D'IMPACT

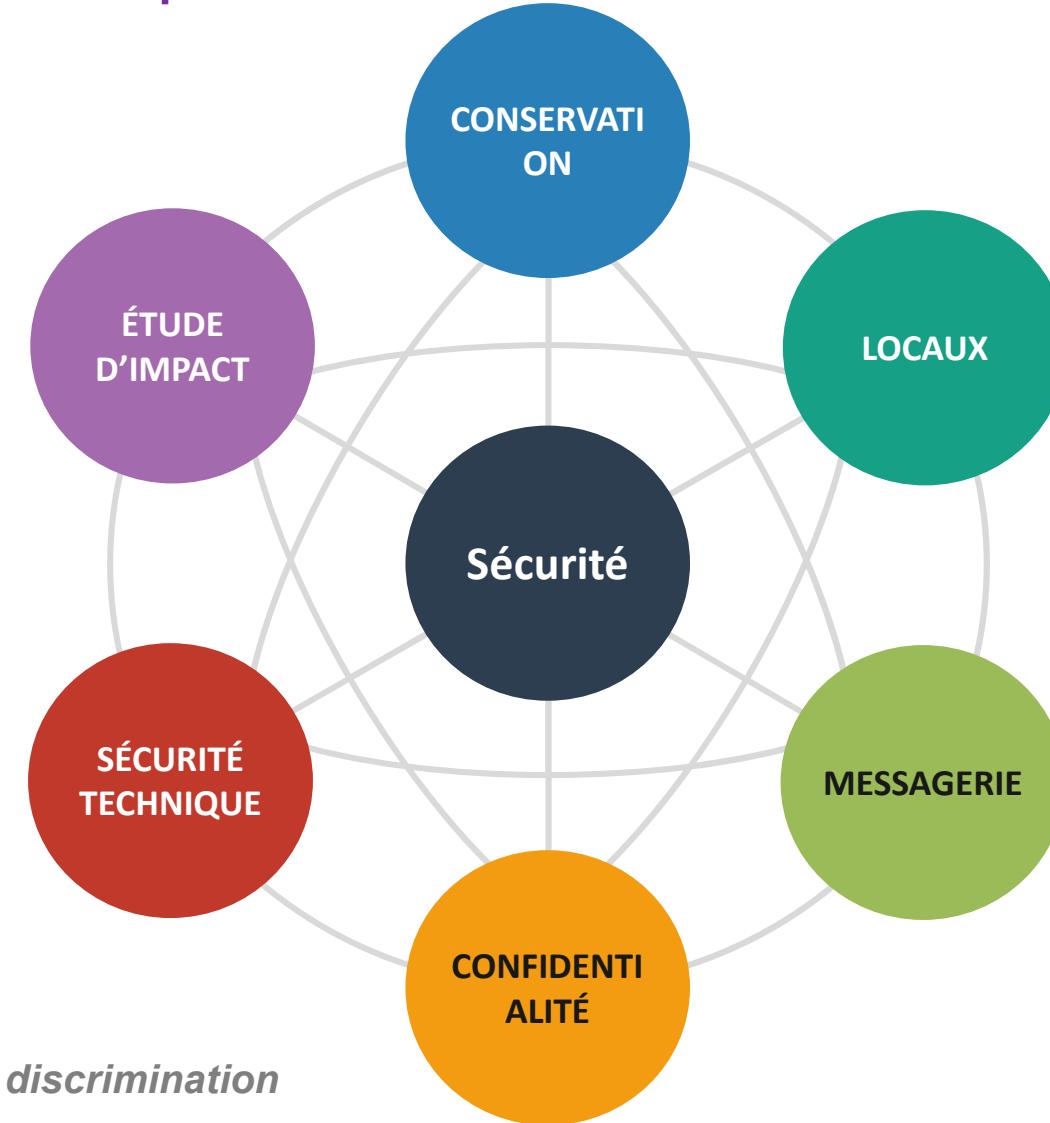
Effectuer un traitement conforme au RGPD et respectueux de la vie privée des personnes concernées

SÉCURITÉ TECHNIQUE

Sécurisation des postes de travail, protection du réseau informatique interne, politique de sauvegardes etc.

CONFIDENTIALITÉ

Formation des écoutant·es, droits et obligations, respect de l'anonymat, habilitations



CONSERVATION

Conservation des données pendant une durée en correspondance avec les finalités poursuivies

LOCAUX

Badgeage, armoires sécurisées, habilitations

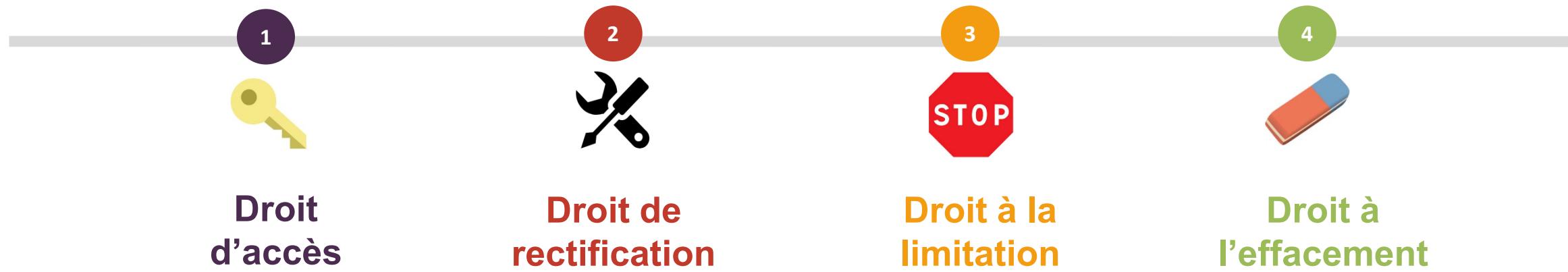
MESSAGERIE

Utilisation d'une messagerie sécurisée

III.

Signalements et protection des données personnelles

Quels sont les droits des personnes concernées ?



Questions

Contacts

- **Samantha ARBELTIER** 03 59 56 88 15
Directrice des affaires générales
Coordinatrice du dispositif de signalement du CdG59
- **Nicolas GILLIERS** 03 59 56 88 50
Délégué à la protection des données



Merci de votre attention

Harcèlement, violence, discrimination, ... comment gérer ces situations ?