

Membres en exercice : 15	
Présents :	8
Votants :	10
Procuration :	2
Abstention :	0
Exprimés :	10
Pour :	10
Contre :	0

L'an deux mil vingt trois, le vendredi vingt-huit juillet à vingt heures et trente minutes, le Conseil Municipal de la commune d'ALTILLAC, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie d'ALTILLAC, sous la présidence de Monsieur Denis PINSAC, Maire.

Date de la convocation du Conseil Municipal : 24 juillet 2023

Date d'affichage de la convocation : 24 juillet 2023

Présents : André ALRIVIE, Michèle LAQUIEZE, Alain LEGROS, Philippe MAZEYRIE, Eliane NISSOU, Denis PINSAC, Sébastien SOULIE, Régine VERT.

Procuration de Patrick NOAILHAC donnée à **Philippe MAZEYRIE**

Procuration de Karine MARROUFIN donnée à **André ALRIVIE**

Secrétaire de séance : Philippe MAZEYRIE

43.2023

Objet : **Conventionnement avec le Centre Départemental de Gestion de la Corrèze (CDG 19) pour la mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, menaces ou intimidation, discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes.**

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

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique ;

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal l'article L 135-6 du Code général de la fonction publique instaure « *un dispositif de signalement qui a 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 permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.* »

Ce dispositif est obligatoire pour tous les employeurs publics (*collectivités territoriales et établissements publics*) indépendamment de leur taille ou de leur nombre d'agents.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique en fixe le cadre réglementaire.

Ce nouveau dispositif peut être confié aux centres de gestion.

A ce titre, le CDG 19 propose la mise en place d'une prestation payante permettant d'adhérer à ce dispositif pour les collectivités et établissements affiliés qui lui en font la demande.

Pour information, le Conseil d'Administration du CDG 19 a fixé le coût du dispositif à 3 € / agent de la collectivité pour l'année 2023 (quel que soit le temps de travail de l'agent).

Conformément aux dispositions prévues par les textes, le dispositif proposé par le CDG 19 comporte 3 procédures :

- Le recueil et le traitement par une cellule interne au CDG 19 des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins des actes ou agissements en question. Les signalements seront recueillis sur une plateforme en ligne ou via une ligne téléphonique d'écoute (ouverte 24h/7j) ;



- L'orientation des agents signalants vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien ;
- L'orientation vers les autorités compétentes pour prendre les mesures de protection appropriées et traiter les faits signalés, notamment par une enquête administrative.

De son côté, la collectivité s'engage à :

- Informer ses agents de l'existence du dispositif et le rendre accessible par tout moyen ;
- Nommer un référent en interne que la cellule de traitement du CDG 19 pourra contacter en cas de signalement dans la collectivité ;
- Prendre les mesures adaptées pour assurer le traitement d'un signalement transmis par la cellule du CDG 19 (*mesures conservatoires, enquête administrative, mesures de protection fonctionnelle, mesures de sanction disciplinaire etc.*).

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

- d'adhérer au dispositif de signalement tel que proposé par le CDG 19,
- d'approuver les termes et la passation de la convention,
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention portant adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, menaces ou intimidation, discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes ainsi que les éventuels avenants y afférents,
- d'inscrire chaque année au budget les crédits correspondants.

Fait et délibéré, les jour, mois et an que dessus
Au registre les signatures, pour expédition conforme certifié exécutoire
Compte tenu de la publication le 01 août 2023
et de la transmission en Préfecture.

Atiliac, le 28 juillet 2023.

Le Maire,
Denis PINSAC.





CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA CORRÈZE

CONVENTION D'ADHESION DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, MENACES OU INTIMIDATION, DISCRIMINATION, HARCELEMENT MORAL, HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Entre : Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Corrèze, représenté par son Président Monsieur Jean-Pierre LASSERRE en vertu d'une délibération en date du 17 novembre 2020, Ci-après dénommé le CDG 19,

ET

La Commune d'Altiliac, représenté par son Maire Monsieur Denis PINSAC en vertu d'une délibération n°47.2020 en date du 13 novembre 2020,

Ci-après dénommé la Collectivité.

- Vu le Code général de la fonction publique et notamment 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 les délibérations du conseil d'administration du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Corrèze en date du 25 novembre 2022, et 31 mars 2023 relatives à la mise en place d'un conventionnement avec les collectivités affiliées sur le dispositif de signalement visé par le décret 2020-256 du 13 mars 2020 précité
- Vu l'information du Comité Technique du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Corrèze en date du 29 novembre 2022
- Vu l'arrêté du Président du Centre de Gestion de la Corrèze en date du 13 juillet 2023 définissant les modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement pour le compte des collectivités délégantes
- Vu le contrat sous-traitance avec la plateforme de signalement

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

DISPOSITIONS GENERALES :

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles la Collectivité ou l'établissement public confie au CDG 19 la mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, menaces ou intimidation, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes.

La mission proposée par le CDG 19 permettra :

- La mise en place d'un circuit de signalement (*procédure de recueil des saisines ou réclamations des victimes et des témoins, réception, enregistrement, traitement*)
- La mise à disposition de supports de communication et d'information pour la Collectivité (*plaquettes,*

affiches, flyers)

PREFECTURE DE LA CORREZE

Contrôle de légalité

Date de réception de l'AR: 01/08/2023

019-211900709-20230728-2023043D-DE

- L'établissement de procédures de qualification et de traitement des faits signalés via la mise en place de systèmes d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien notamment en cas de situation d'urgence.
- La transmission des signalements à l'employeur, et sous réserve de l'accord de l'agent victime.
- L'élaboration de données statistiques à destination des comités sociaux territoriaux compétents.

ARTICLE 2 : LES AGISSEMENTS RELEVANT DU DISPOSITIF

Les agissements relevant du dispositif sont les suivants :

- Actes de violence
Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur des biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures...) qui entraînent, ou non, une incapacité temporaire de travail.
- Menace
La menace est un acte d'intimidation visant à susciter de la crainte chez la personne visée.
- Intimidation
Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.
- Discrimination
Elle résulte de traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, sexe, apparence physique, religion, appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique, ...
- Harcèlement moral
Ce sont des agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.
- Harcèlement sexuel
Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
- Comportements sexistes
Ce sont des agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

ARTICLE 3 : CONTENU DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Le recueil des signalements par une Plateforme dématérialisée :

Le dispositif de signalement doit comprendre 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 ou d'agissements sexistes.

Le CDG 19 a décidé d'externaliser cette étape via le recours à la Plateforme dématérialisée et spécialisée dans le recueil en ligne des signalements.



Les signalements des agents victimes ou témoins de tels actes seront donc effectués via la plateforme Signalement.net, accessible :

- Depuis le site internet du CDG 19 (accès sécurisé)
- Via l'adresse internet suivante : <https://cdg19.signalement.net>
- Via le dépôt d'un signalement oral auprès numéro de téléphone suivant : 01 86 47 67 97 en renseignant le code organisation suivant : 0019

L'auteur du signalement peut joindre au dépôt de son signalement toute information ou tout document, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer ses propos.

L'auteur du signalement a la possibilité de demander que son signalement soit confidentiel, c'est-à-dire que son employeur n'en soit pas informé.

L'auteur du signalement n'a pas la possibilité de rendre son signalement anonyme.

L'auteur du signalement sera informé sans délai du dépôt de son signalement puis, ultérieurement, des suites qui y seront données.

Le traitement des signalements : la procédure d'orientation mise en œuvre par le CDG 19 :

Le dispositif de signalement doit comprendre une procédure de traitement des faits signalés et d'orientation agents s'estimant victimes des actes précités vers les services et professionnels compétents chargés de les accompagner ainsi que vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée.

Au sein du CDG 19, une cellule « signalement » est instituée pour procéder au traitement des faits signalés sur la plateforme de signalement et orienter les agents via des organismes compétents.

La composition de cette cellule est définie par arrêté du Président du CDG 19, publié sur le site internet du CDG 19.

Les membres de la cellule sont, par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité.

La recevabilité et la caractérisation du signalement, au regard des définitions légales, seront examinées par ladite cellule.

Si le signalement n'est pas recevable, la cellule :

- Demandra à l'auteur du signalement de compléter sa déposition ;
- Informera l'auteur du signalement des motifs de la non-recevabilité et l'orientera, le cas échéant, vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés.

Le CDG 19 s'engage à mettre en œuvre cette procédure dans le respect des dispositions du RGPD.

La cellule sera chargée :

- D'examiner le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes ;
- De proposer à la victime, si la cellule l'estime nécessaire, un entretien personnel destiné à lui exposer les suites données à son signalement. Selon les situations et les possibilités, cet entretien pourra avoir lieu dans les locaux du CDG 19, dans des locaux mis à disposition, ou par conférence téléphonique ou audiovisuelle.

L'objectif de cet entretien est d'informer la victime des procédures et des suites possibles tout en l'orientant vers des professionnel(le)s qui proposent un accompagnement médical, psychologique et/ou juridique.

- De transmettre à l'agent auteur du signalement, par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnel(le)s susceptibles de l'accompagner.

Champ d'intervention de la Collectivité : l'obligation de protection

L'obligation de protection des agents, rappelée à l'article 4 de la présente convention, s'impose à tout employeur public.

Il incombe à l'autorité territoriale informée des faits relatés dans un signalement, de diligenter, par tous moyens, une **enquête administrative** et de mettre en place des mesures de protection au bénéfice de



l'agent, victime ou témoins, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

La Collectivité devra transmettre un rapport, à l'éclairage de cet/ces entretien(s) et enquête administrative, indiquant les mesures conservatoires prises pour faire cesser les faits et protéger l'agent. En fonction des circonstances, de la nature des faits signalés, du positionnement hiérarchique de la victime et de l'auteur présumé des faits, l'autorité territoriale pourra demander au CDG 19 de lui adresser des préconisations pour l'aider dans la mise en œuvre de son obligation de protection.

Champ d'application du dispositif

Ce dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de menaces ou intimidation, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, parmi :

- L'ensemble des personnels de la Collectivité concernée (*stagiaire, titulaire, contractuel de droit public et de droit privé, apprenti*) ;
- Les élèves ou étudiants en stage ;

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 formateur, un prestataire ou un usager du service.

ARTICLE 4 : ENGAGEMENTS DES PARTIES

Le CDG 19

Les garanties de confidentialité s'imposeront à toutes les personnes chargées, au sein du CDG 19, du traitement des signalements. 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 CDG 19 veillera à ce que le dispositif assure également :

1. les garanties de confidentialité lors du dépôt des signalements sur la plate-Forme sélectionnée à cet effet ;
2. la neutralité vis à vis des victimes et auteurs des actes ;
3. l'impartialité et l'indépendance des intervenants au dispositif de signalement et à son traitement ;
4. 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).

La Collectivité

• La Publicité :

L'autorité territoriale, signataire de la présente convention, devra, par tout moyen, rendre accessible ce dispositif de signalement.

Il est nécessaire de prévoir une information et une communication disponibles au plus grand nombre (*un espace d'affichage dédié au dispositif de signalement, une publication sur l'intranet de la Collectivité, une information systématique aux nouveaux arrivants*).

Le CDG 19 s'engage à fournir à la Collectivité les différents supports de communication. Il appartient à la Collectivité d'afficher au sein de ses locaux et de diffuser auprès de ses agents les supports reçus.

L'information délivrée aux agents doit également contenir les moyens d'accès à ce dispositif (*définis à l'article 3 de la présente convention*) ainsi que les garanties de confidentialité.

• La désignation d'un référent interne

L'autorité territoriale de la Collectivité s'engage à désigner, par arrêté, un référent interne.

La Collectivité devra fournir au CDG 19 les coordonnées du référent interne qui pourra être directement contacté par le CDG 19 lors de la transmission d'un signalement à l'autorité territoriale.

- **L'obligation de protection**

L'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public.

L'article L. 134-5 du Code général de la fonction publique précise que « *la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

Les agents contractuels bénéficient de ces mêmes garanties.

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- Obligation de prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, la Collectivité doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;
- Obligation d'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions ;
- Obligation de réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

ARTICLE 5 : RESPONSABILITES

Le CDG 19 assure une mission d'aide et de conseil et ne peut en aucun cas se substituer à l'autorité territoriale dans l'accomplissement de ses obligations légales en matière de respect des règles statutaires telles qu'elles résultent des textes en vigueur.

Le CDG 19 ne peut pas être tenu responsable des décisions prises par la Collectivité, consécutives ou non aux recommandations, avis ou suggestions formulés.

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.

ARTICLE 6 : PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Le CDG 19 est autorisé à traiter pour le compte de la Collectivité les données à caractère personnel nécessaires pour fournir les missions objets de la présente convention.

Les catégories de données à caractère personnel traitées comprennent notamment : les données d'identité, les données de contact, le motif du signalement.

- **Obligations générales**

Le CDG 19 s'engage à :

- traiter les données uniquement pour les finalités qui font l'objet de la présente convention ;
- garantir la confidentialité des données à caractère personnel traitées dans le cadre de la présente convention ;
- veiller à ce que les personnes autorisées à traiter les données à caractère personnel en vertu de la présente convention s'engagent à respecter la confidentialité ou soient soumises à une obligation légale appropriée de confidentialité et reçoivent la formation nécessaire en matière de protection des données à caractère personnel.



• Mesures de sécurité

Le CDG 19 s'engage à mettre en œuvre les mesures de sécurité conformes aux dispositions du RGPD :

- les moyens permettant de garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la résilience constantes des systèmes et des services de traitement ;
- les moyens permettant de rétablir la disponibilité des données à caractère personnel et l'accès à celles-ci dans des délais appropriés en cas d'incident physique ou technique ;
- une procédure visant à tester, à analyser et à évaluer régulièrement l'efficacité des mesures techniques et organisationnelles pour assurer la sécurité du traitement.

Au terme de la prestation de services relatifs au traitement de ces données, le CDG 19 s'engage à détruire toutes les données à caractère personnel.

• Délégué à la protection des données

Le CDG 19 communique à la Collectivité le nom et les coordonnées de son délégué à la protection des données.

La Collectivité s'engage à veiller, au préalable et pendant toute la durée du traitement, au respect des obligations prévues par le RGPD.

• Droit d'information des personnes concernées

La Collectivité, au moment de la collecte des données, doit fournir aux personnes concernées par les opérations de traitement, notamment lors de l'enquête administrative, l'information relative aux traitements de données qu'il réalise : données traitées, finalités des traitements, destinataires des données, durées de conservation et droits des personnes.

DISPOSITIONS FINANCIERES :

ARTICLE 7 : TARIFICATION

Le coût de la mission a été fixé par délibération du conseil d'administration du CDG 19 en date du 31 mars 2023 ; il est susceptible d'être révisé annuellement par délibération du Conseil d'Administration. Une information sera dès lors envoyée sans délai aux collectivités et établissements adhérents.

- **Le tarif d'adhésion annuel est fixé en fonction de l'effectif de la Collectivité au 1^{er} janvier de chaque année :**

Tarification annuelle
(Somme à régler tous les ans)

3,00 € par agent présent au sein des effectifs de la Collectivité
(effectif comptabilisé au 1^{er} janvier de chaque année)

La Collectivité recevra à chaque début d'année un formulaire à remplir pour connaître l'état de ses effectifs au 1^{er} janvier.

Le premier appel à cotisation est réalisé dans les trois mois suivants l'adhésion de la Collectivité.

L'appel de cotisation sera ensuite émis par le CDG 19 lors du 1^{er} trimestre de chaque année de la convention (2023-2026).

ARTICLE 8 : PRISE D'EFFET ET DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet à compter de sa signature pour une durée d'un an renouvelable 3 fois par tacite reconduction.

La cotisation appelée par le CDG 19 est due pour l'année en cours nonobstant la résiliation infra-annuelle à l'initiative de la Collectivité (exemple : une résiliation le 12 avril de l'année N emporte le paiement de la totalité de la cotisation appelée pour l'année N).

Contrôle de légalité
Date de réception de l'AR: 01/08/2023
019-211900709-20230728-2023043D-DE

ARTICLE 9 : RESILIATION DE LA CONVENTION

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 3 mois avant le 31 décembre de chaque année.

La dénonciation ne donne droit à aucune indemnisation.

ARTICLE 10 : REGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la convention, les parties s'engagent à rechercher toute voie amiable de règlement. A défaut, tous les litiges relatifs à l'exécution de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal administratif de Limoges.

Fait à Altiliac, le 28 juillet 2023.

Pour la Collectivité

Le Maire,

Denis PINSAC.



Pour le Centre de Gestion,

Le Président,

Jean-Pierre LASSERRE.

