

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du mardi 23 mars 2021

Rapport n° 21-02-07

PERSONNEL COMMUNAL - ADOPTION DES PROCÉDURES DE PRISE EN CHARGE DES VICTIMES D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES, DE RECUEIL DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DE CES ACTES ET DE TRAITEMENT DES FAITS ET CONCLUSION D'UNE CONVENTION AVEC LE CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION DE LA GRANDE COURONNE DE LA RÉGION D'ILE-DE-FRANCE POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DE CES ACTES

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction publique a créé l'obligation pour les administrations de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Ce dispositif a pour objet :

- de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes,
- de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés,
- de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

et doit comporter :

- une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- 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.

Le dispositif peut être mutualisé entre plusieurs collectivités territoriales et/ou établissements publics. Il peut également être confié aux Centres de gestion après avis du comité technique.

Il vous ainsi, demandé, d'une part d'adopter les procédures propres à la commune de prise en charge des victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, de recueil de signalement et de traitement de ces actes et de traitement des faits, et, d'autre part, de confier au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France la mission de recueil des signalements effectués par les agents communaux s'estimant victimes de ces actes ou par les témoins de tels agissements.

Le rôle du Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France sera donc de recueillir les signalements (étude de recevabilité de la saisine, identification des parties et caractérisation des signalements) et d'orienter l'agent vers l'autorité compétente (transmission du signalement, recommandations à mettre en œuvre et suivi du traitement...) en toute transparence.

Pour ce faire, le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France a opté pour la mise en place d'une commission composée d'un juriste spécialiste des questions statutaires, d'un préventeur chargé des missions d'inspection et d'autres représentants de services d'accompagnement dans le champ médico-social, en tant que de besoin.

Pour information, le forfait d'adhésion annuel dû par la commune au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France dans le cadre de cette mission s'élève à 300 € au titre de l'année 2021.

Le comité technique, réuni le 3 décembre 2020, a émis un avis favorable quant à la conclusion de la convention à intervenir avec le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Quant aux procédures propres à la commune de prise en charge des victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, de recueil de signalement et de traitement de ces actes et de traitement des faits, elles ont été présentées pour information au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le 11 mars 2021.

Je vous propose d'adopter la délibération jointe.

Le Maire



CONSEIL MUNICIPAL

Séance du mardi 23 mars 2021

Délibération n° 21-02-07

PERSONNEL COMMUNAL - ADOPTION DES PROCÉDURES DE PRISE EN CHARGE DES VICTIMES D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES, DE RECUEIL DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DE CES ACTES ET DE TRAITEMENT DES FAITS ET CONCLUSION D'UNE CONVENTION AVEC LE CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION DE LA GRANDE COURONNE DE LA RÉGION D'ILE-DE-FRANCE POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DE CES ACTES

Le conseil municipal

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

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

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de 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,

Considérant que toute autorité territoriale a obligation de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes,

Considérant qu'il convient d'adopter les procédures propres à la commune de prise en charge des victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, de recueil de signalement et de traitement de ces actes et de traitement des faits, lesquelles procédures ont été présentées le 11 mars 2021 pour information au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,

Considérant, par ailleurs, que le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France assure la mission de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou par les témoins de tels agissements pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande,

Considérant qu'il semble opportun, dans un souci d'indépendance et de confidentialité, de confier au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France la mise en œuvre de ce dispositif pour le compte de la Ville de Saint-Leu-la-Forêt,

Vu l'avis favorable du comité technique du 3 décembre 2020 quant à la conclusion avec le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France de la convention à intervenir en ce sens,

Vu le rapport présenté, ci-annexé,

Après en avoir délibéré

Décide

Article 1 : d'adopter les procédures, ci-annexées, propres à la commune de prise en charge des

victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, de recueil de signalement et de traitement de ces actes et de traitement des faits.

Article 2 : de confier au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France, sis 15 rue Boileau – 78000 Versailles, la mission de recueil des signalements effectués par les agents communaux s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou par les témoins de tels agissements.

Article 3 : d'approuver, en conséquence, les termes de la convention, ci-annexée, relative à l'intervention du Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France dans le cadre de la mission susvisée de recueil des signalements effectués par les agents communaux s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou par les témoins de tels agissements.

Article 4 : d'autoriser le Maire à signer la convention visée à l'article 3.

Article 5 : d'inscrire aux budgets des exercices 2021 et suivants les crédits nécessaires au financement du forfait d'adhésion annuel dû par la commune au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France dans le cadre de cette mission, étant précisé que ce forfait s'élève à 300 € au titre de l'année 2021.

Le maire certifie que la présente délibération a été déposée en
Préfecture du Val d'Oise le
qu'elle a été notifiée aux intéressés le
et publiée le

Le Maire

Le Maire

Sandra BILLET

Sandra BILLET

PROCEDURE DE PRISE EN CHARGE DE LA VICTIME D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Sommaire

1. POURQUOI ?	2
2. QUI EST CONCERNÉ ?	2
3. LES INTERLOCUTEURS	2
a) Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail,	2
b) Comité Technique,	2
c) Agents Chargés de Fonctions d'Inspection,	2
d) Les assistants et conseillers de prévention,	2
e) Les représentants du personnel,	2
f) Des associations spécialisées dans la lutte contre les violences et le harcèlement,	3
g) Le médecin du travail,	3
h) Le médecin traitant,	3
i) Le psychologue du travail,	3
j) Les directions du personnel,	3
k) La Procureure ou le Procureur de la République ou les services de police,	3
4. L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES	3
5. PROTECTION FONCTIONNELLE	4
a) Changement d'affectation	4
b) Suspension	4
c) Le droit de retrait	5

1. POURQUOI ?

Depuis le 1er mai 2020, toute collectivité territoriale et tout établissement public doit permettre à ses agents de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

L'autorité territoriale de SAINT-LEU-LA-FORET, par délibération, a décidé de confier cette mission au Centre Interdépartemental de gestion de la Grande Couronne (CIG) conformément à la procédure de recueil de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, et d'agressions sexistes

Parallèlement, l'autorité territoriale doit prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée, au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements mentionnés au même article, décrits dans la procédure de prise en charge de la victime

2. QUI EST CONCERNÉ ?

Toute personne employée par la collectivité, quel que soit son statut, les stagiaires, bénévoles ou les intervenants extérieurs (prestataires), 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.

L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.

3. LES INTERLOCUTEURS

- a) **Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail** : joue un rôle dans la protection de la santé physique et mentale des agents, notamment en participant à l'analyse des situations et des relations sociales au travail, et en veillant à la légalité et à la pertinence des décisions prises par l'administration en matière de sécurité au travail.
- b) **Comité Technique** : est chargé d'examiner les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Il est appelé à se prononcer sur l'organisation interne générale des services à l'exclusion de situations particulières.
- c) **Agents Chargés de Fonctions d'Inspection** : contrôlent l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, ils conseillent le chef de service, chef d'établissement ou autorité territoriale pour mieux prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.
- d) **Les assistants et conseillers de prévention** : sont chargés d'assister et de conseiller les chefs de service, l'autorité territoriale ou les chefs d'établissements dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.
- e) **Les représentants du personnel** : peuvent être interlocuteurs d'une victime de harcèlement ou de violence. Ils jouent un rôle d'accompagnement des victimes dans les démarches administratives et procédurales que celles-ci pourront mettre en œuvre.

- f) **Des associations spécialisées dans la lutte contre les violences et le harcèlement** : peuvent intervenir dans l'accompagnement des victimes et dans la gestion des situations de harcèlement ou de violences. La fédération nationale des associations d'aide aux victimes, l'INAVEM, dispose d'un numéro national d'aide aux victimes qui peut permettre d'identifier les associations compétentes.
- g) **Le médecin du travail** : assure le suivi individuel de l'état de santé des salariés et conseille l'entreprise. Soumis au secret médical, il veille sur la santé des salariés et conseille l'employeur sur l'ensemble des problématiques liées aux conditions de travail.
- h) **Le médecin traitant** : peut être consulté pour obtenir un certificat de constat médical.
- i) **Le psychologue du travail** : analyse les situations en toute objectivité, dégage des pistes de travail pour conseiller les collectivités dans leur démarche de prévention en santé.
Une prise en charge psychologique va permettre à la personne victime d'être accueillie dans la neutralité bienveillante, dans l'empathie afin de libérer la parole. La victime sera soutenue et accompagnée.
- j) **Les directions du personnel** : le manager est tout à la fois un point d'entrée pour les victimes et un relais qui permettra à la personne d'être prise en charge par des professionnels. Pour cela, il doit avoir créé au sein de son équipe un climat propice à cette saisine avec une attention au dialogue avec les agents, de l'écoute, le relais d'informations sur leurs droits...
Pour lui-même et compte tenu de sa position hiérarchique le manager doit maintenir une attitude neutre et distanciée par rapport à ses collaborateurs et collaboratrices ainsi qu'une réserve dans ses relations managériales (afin d'éviter les comportements familiaux qui pourraient prêter à confusion).
Il a l'obligation de faire remonter à la RH et à l'employeur tout signalement portant sur les faits de harcèlement. Il n'a pas à qualifier les faits et juger de l'opportunité de prendre des sanctions.
- k) **Le Procureur de la République ou les services de police** : enregistrent une plainte avec constitution de partie civile (pour obtenir, outre la condamnation du coupable, le versement de dommages et intérêts et pour avoir accès au dossier) soit sur place au commissariat ou à la gendarmerie, soit par courrier adressé au procureur.
Cette plainte enclenche une action judiciaire et peut aboutir à la condamnation pénale de l'auteur ou auteure des violences.

4. L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES

➤ Faire parler de la situation (voir « les interlocuteurs »)

➤ Faire constater médicalement les faits

En cas d'agression physique ou sexuelle, passer un examen médical est une étape recommandée.

Les services d'urgence médico-légaux sont ouverts à toute heure du jour et de la nuit et réalisent des actes de constatation, à la demande de la police, qui visent d'une part à rechercher les preuves de l'agression et d'autre part à identifier la nécessité d'une prescription en urgence.

Le médecin du travail ou le médecin traitant pourra ensuite être consulté pour un suivi plus complet.

D'autre part, les chocs traumatiques et psychologiques doivent pouvoir également être pris en charge et constatés par un médecin lorsqu'un agent victime souffre de tels dommages, même si ceux-ci ne sont pas visibles.

➤ Saisir officiellement la hiérarchie et les instances compétentes

Signaler la situation à la hiérarchie au niveau approprié est une étape importante afin que des sanctions disciplinaires puissent, le cas échéant, être prises.

➤ **Faire reconnaître la situation en accident du travail**

Une fois que l'administration a eu connaissance de la situation en cause, celle-ci doit vérifier si l'événement est constitutif d'un accident du travail.

Trois éléments sont pris en compte pour la reconnaissance d'un accident du travail (CE, 15 juin 2012 n° 348258) :

- Le lieu : l'accident doit avoir eu lieu sur le lieu de travail ;
- Le moment : l'accident doit avoir eu lieu pendant le temps du service (cette condition comprend les trajets domicile-travail) ;
- L'activité exercée : l'accident doit avoir eu lieu dans l'exercice des fonctions de l'agent public.

Un accident du travail donne droit à protection et à réparation pour l'agent concerné. La protection se matérialise par le congé médical et le remboursement des frais directement entraînés par l'accident et la réparation par l'indemnisation des séquelles résultant de l'accident.

5. PROTECTION FONCTIONNELLE

L'agent peut demander la « protection fonctionnelle » par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de son administration (article 11 de la loi n°83-634) afin que soit mise en place toute mesure nécessaire pour faire cesser les agissements et assurer sa protection.

La mise en œuvre de la protection accordée à l'agent par son administration ouvre à ce dernier le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques. Sans se substituer à l'auteur du préjudice, l'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent une juste réparation du préjudice subi. Il lui appartient alors d'évaluer le préjudice, sous le contrôle du juge administratif. L'administration n'est pas liée par le montant des dommages intérêts alloués par le juge pénal.

a) **Changement d'affectation**

Le Conseil d'État a précisé dans un arrêt du 19 décembre 2019 que si « *la circonstance qu'un agent a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ne saurait légalement justifier que lui soit imposée une mesure relative à son affectation, à sa mutation ou à son détachement, elles ne font pas obstacle à ce que l'administration prenne, à l'égard de cet agent, dans son intérêt ou dans l'intérêt du service, une telle mesure si aucune autre mesure relevant de sa compétence, prise notamment à l'égard des auteurs des agissements en cause, mais de nature à atteindre le même but* ».

Ainsi, même si la victime de harcèlement ne doit pas être doublement sanctionnée en étant exclue de son affectation, le Conseil d'État autorise l'administration à écarter un agent du poste dans l'intérêt du service ou dans son intérêt.

b) **Suspension**

La suspension de fonctions, prévue à l'article 30 du statut général des fonctionnaires, consiste à éloigner provisoirement du service l'agent, titulaire ou non, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

Elle peut être prononcée lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.

Il s'agit d'une mesure conservatoire (CE Ass., 13 juillet 1966, FEN, n° 52641), par définition temporaire, prise avant qu'une sanction disciplinaire soit éventuellement prononcée par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire ou une mesure décidée par l'autorité judiciaire et qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire. Du fait de sa nature conservatoire, l'agent suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. La mesure de suspension est une mesure préventive, dictée par l'urgence et l'intérêt du service, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer, au sein du service, la présence de l'agent public en cause.

c) Le droit de retrait

L'exercice du droit de retrait permet à un agent qui estime avoir un motif raisonnable de penser qu'il est exposé à un danger menaçant sa vie, sa santé ou son intégrité physique de se retirer de son poste. Pour que le retrait soit justifié, il faut que le danger auquel est exposé l'agent réponde aux critères de gravité et d'imminence.

- **Gravité** : Le danger en cause doit donc être grave. Cela signifie qu'il s'agit d'un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.
- **Imminence** : Le danger en cause doit également être imminent, c'est-à-dire qu'il doit se caractériser par le fait d'être susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé ».

PROCEDURE DE RECUEIL DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Sommaire

1. POURQUOI ?	1
2. QUI EST CONCERNÉ ?	1
3. COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?	2
4. PROCÉDURE DE SIGNALEMENT	2
5. QUELLES GARANTIES POUR LES AUTEURS DU SIGNALEMENT ?	2
6. RAPPEL DE LA MISSION DE LA CELLULE SIGNALEMENTS	2

1. POURQUOI ?

Depuis le 1er mai 2020, toute collectivité territoriale et tout établissement public doit permettre à ses agents de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

L'autorité territoriale de SAINT-LEU-LA-FORET a décidé, par délibération, de confier cette mission au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne (CIG).

2. QUI EST CONCERNÉ ?

Toute personne employée par la collectivité, quel que soit son statut, les stagiaires, bénévoles ou les intervenants extérieurs (prestataires), 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.

L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.

3. COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes sont effectués, **uniquement par écrit**, selon les modalités précisées sur les supports de communication fournis par le CIG.

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

4. PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

- ▶ Une cellule du CIG examine la recevabilité du signalement et répond dans les plus brefs délais.
- ▶ Si le signalement est recevable, la cellule signalements du CIG, composée d'agents administratifs (juristes et préventeur) examine le signalement, informe son auteur sur ses droits et les suites envisageables, et propose les mesures qu'elle estime opportunes à l'agent et à la collectivité.
- ▶ La cellule signalements assure le suivi de la situation jusqu'à la mise en œuvre des préconisations.

5. QUELLES GARANTIES POUR LES AUTEURS DU SIGNALEMENT ?

- ▶ Une prise en charge rapide par des experts
- ▶ Le respect de la confidentialité et l'absence de représailles envers l'auteur du signalement
- ▶ L'absence de mention du signalement dans le dossier de l'agent
- ▶ Des préconisations opérationnelles afin de résoudre la situation
- ▶ Les retours auprès de l'auteur du signalement pendant toute la durée du processus
- ▶ Des préconisations relatives à l'orientation vers des services et professionnels compétents si nécessaire

6. RAPPEL DE LA MISSION DE LA CELLULE SIGNALEMENTS

La cellule « signalements », placée auprès du CIG, examinera la recevabilité du signalement.

Si le signalement est recevable :

- Informe l'auteur du signalement des préconisations formulées,
- Prend attache avec le référent et le référent adjoint de la collectivité en formulant les préconisations pour les suites données.

Si le signalement n'est pas recevable, la cellule informe l'auteur du signalement des motifs de la non-recevabilité et l'oriente, le cas échéant, vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés.

Les membres de la cellule sont, de par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité. A chacune des étapes, le CIG garantit la stricte confidentialité de la procédure, sa neutralité et son impartialité.

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

PROCEDURE DE TRAITEMENT DES FAITS

Sommaire

1. POURQUOI ?	1
2. QUI EST CONCERNÉ ?	2
3. ENQUETE ADMINISTRATIVE	2
4. ASSISTANCE JURIDIQUE.....	2
5. PROCEDURE DE REPARATION.....	2
6. PROCEDURE PENALE	3
7. PROCEDURE ADMINISTRATIVE.....	4

1. POURQUOI ?

Depuis le 1er mai 2020, toute collectivité territoriale et tout établissement public doit permettre à ses agents de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

L'autorité territoriale de SAINT-LEU-LA-FORET a décidé, par délibération, de confier cette mission au Centre Interdépartemental de gestion de la Grande Couronne (CIG), conformément à la procédure de recueil de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, et d'agressions sexistes

Parallèlement, l'autorité territoriale doit prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée, au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements mentionnés au même article, décrits dans la procédure de prise en charge de la victime

De plus, l'autorité territoriale a une obligation d'assistance et doit s'assurer du traitement des faits signalés.

2. QUI EST CONCERNÉ ?

Toute personne employée par la collectivité, quel que soit son statut, les stagiaires, bénévoles ou les intervenants extérieurs (prestataires), 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.

L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.

3. ENQUETE ADMINISTRATIVE

Déléguée au CIG

4. ASSISTANCE JURIDIQUE

Il s'agit d'apporter à l'agent une aide dans les procédures juridictionnelles engagées, notamment devant les juridictions pénales. L'assistance peut se manifester par la prise en charge des honoraires d'un avocat par l'administration.

L'agent demeure néanmoins libre du choix de son avocat. Si l'agent n'a pas fixé son choix sur un défenseur particulier, l'administration pourra, si l'agent en exprime le souhait, l'accompagner dans sa décision.

Même si l'agent choisit personnellement son défenseur selon des critères qui lui sont propres, sans avoir recours aux conseils de l'administration, il lui appartient de prendre contact avec le service de son administration chargé de la protection fonctionnelle, notamment afin de connaître les conditions dans lesquelles la prise en charge des frais d'avocat sera effectuée.

Il convient également de rappeler que l'administration n'est pas tenue de prendre à sa charge l'intégralité de ces frais, que l'avocat soit choisi ou non parmi ceux préconisés par l'autorité territoriale.

5. PROCEDURE DE REPARATION

Il est ensuite possible de trouver les moyens d'obtenir réparation des dommages subis. Pour ce faire, des procédures de médiation interne peuvent être mises en place.

Outre ces procédures, en cas de harcèlement discriminatoire ou de harcèlement sexuel, le défenseur des droits peut être saisi par toute personne physique ou morale. Il peut être saisi par voie écrite, électronique ou via l'un de ses délégués territoriaux. Le défenseur des droits est habilité à demander à toute personne physique ou morale des explications sur la situation en cause et, après audition, il peut faire à la personne physique ou morale en cause toute recommandation qui lui apparaît de nature à garantir le respect des droits et libertés de la personne lésée. Cependant, sauf au titre de ses compétences en matière de lutte contre les discriminations, le défenseur des droits ne peut être saisi, ni se saisir, des différends susceptibles de s'élever entre, d'une part, une personne publique et un agent, à raison de l'exercice de leurs fonctions.

Surtout, il est possible d'enclencher des poursuites judiciaires via une plainte contre son agresseur.

L'engagement de poursuites judiciaires au travers d'une plainte est un moyen d'obtenir des sanctions pénales contre l'auteur des faits mis en cause. Toute personne victime d'une infraction peut déposer plainte auprès de tout commissariat de police ou de toute brigade de Gendarmerie pour les faits qu'elle a subis. La police et la Gendarmerie sont chargées de recueillir tous les détails qui prouvent

l'état de la victime. Même après signalement du fait de violence à la hiérarchie, l'établissement dont dépend la victime ne peut néanmoins se substituer à la victime en matière pénale pour un dépôt de plainte. C'est pourquoi la victime doit se rendre elle-même au commissariat ou la brigade de Gendarmerie pour signaler les faits et déposer plainte. La victime peut cependant se faire accompagner par une personne de son choix.

Les tribunaux administratifs peuvent aussi être compétents pour permettre à la victime d'obtenir réparation dans les cas où cette dernière conteste une décision prise par son administration dans les cas où, après qu'une agression a été constatée, les mesures pour protéger l'agent victime ne sont pas mises en œuvre (refus d'accorder une protection fonctionnelle, absence d'enquête suite à une déclaration sur le registre de santé et de sécurité au travail du CHSCT) ou encore dans les cas où une dégradation des conditions de travail d'un agent ont pu constituer une forme de harcèlement moral.

Une saisine du juge administratif peut aboutir à ce qu'une décision contestée soit annulée et/ou à des indemnités en raison du préjudice subi. La saisine du juge administratif est une procédure que la victime peut effectuer seule ou à l'aide d'un avocat, elle s'effectue par une requête écrite qui précise l'exposé des faits et qui s'accompagne de toutes les pièces justificatives du dossier. La requête doit être déposée au greffe du tribunal administratif dans les deux mois après la notification de la décision.

6. PROCEDURE PENALE

Vous pouvez engager une procédure pénale contre l'auteur présumé pour demander sa condamnation pénale et des dommages et intérêts.

Pour porter plainte, vous pouvez :

- Vous rendre au commissariat ou à la gendarmerie le plus proche de votre domicile (ou du lieu de commission de l'infraction) ;
- Ecrire au Procureur de la République une lettre sur papier libre ou vous rendre sur place (Tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction).
- Déposer une plainte avec constitution de partie civile (pour obtenir, outre la condamnation du coupable, le versement de dommages et intérêts et pour avoir accès au dossier) soit sur place au commissariat ou à la gendarmerie, soit par courrier adressé au procureur.

Cette plainte enclenche une action judiciaire et peut aboutir à la condamnation pénale de l'auteur des violences.

Toute personne qui porte plainte est considérée par la justice comme un témoin pouvant l'aider à poursuivre l'auteur d'un crime ou d'un délit.

Si vous vous constituez partie civile, ce qui est recommandé, votre avocat pourra alors être informé de l'ensemble des éléments du dossier et du déroulement de la procédure. Une association ou un syndicat peut se constituer partie civile à vos côtés, avec votre accord écrit.

Si vos ressources sont insuffisantes, vous pouvez demander :

- l'assistance juridique dans le cadre de la protection fonctionnelle auprès de votre administration (si vous avez changé d'employeur, l'administration qui vous employait à la date des faits de harcèlement),
- l'aide juridictionnelle totale ou partielle auprès du Tribunal de Grande Instance.
- vous pouvez également vous renseigner auprès de votre assurance pour obtenir la protection juridique.

7. PROCEDURE ADMINISTRATIVE

Vous pouvez engager une procédure contentieuse devant le juge administratif.

Vous pouvez également engager une action auprès du tribunal administratif contre votre administration, notamment si vous lui avez signalé les faits et que celle-ci n'a pas donné suite au signalement. Ce recours est possible lorsque l'employeur sanctionne, licencie la victime ou ne réagit pas après avoir été informé des faits. Le TA peut notamment annuler la sanction, le refus de protection de la victime, prononcer la nullité du licenciement, réparer les préjudices subis par la victime.

Vous pouvez vous renseigner auprès du Tribunal administratif.

Vous pouvez vous adresser au Défenseur des droits

Le défenseur des droits peut être saisi de situations de harcèlement sexuel car il s'agit d'une discrimination. L'agent victime peut le saisir directement. Il est indépendant. Il défend les droits de manière confidentielle et gratuite (enquête auprès de l'employeur, visite sur place, auditions des personnes impliquées- témoins, auteur présumé, responsables hiérarchiques...)

**CONVENTION N° XXXX RELATIVE A L'INTERVENTION DU CENTRE
INTERDEPARTEMENTAL DE GESTION POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU DISPOSITIF DE
SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET
D'AGISSEMENTS SEXISTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET LA COLLECTIVITE**

Entre les soussignés :

Le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Île-de-France, dont le siège est situé 15 rue Boileau – 78000 Versailles, représenté par son Président, Monsieur Daniel LEVEL, en application de l'article 26-2 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985

D'une part,

Et la collectivité, ci-dessous appelée la Collectivité représentée par son Maire/Président, Madame/Monsieur XXXXXX, mandaté(e) par délibération en date du

D'autre part,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié 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,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet de la convention

Le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Île-de-France assurera la mission de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou par les témoins de tels agissements.

Article 2 : Nature des missions

L'intervention du Centre Interdépartemental de Gestion portera exclusivement sur les missions suivantes :

- 1) Recueillir les signalements (étude de recevabilité de la saisine, identification des parties et caractérisation des signalements)
- 2) Orienter l'agent vers l'autorité compétente (transmission du signalement, recommandations à mettre en œuvre en fonction des signalements et suivi du traitement...).

Article 3 : Conditions d'exercice des missions

Le CIG, pour exercer cette mission, constituera une commission ad hoc composée d'un juriste spécialiste des questions statutaires, d'un préventeur chargé des missions d'inspection et en tant que de besoin de représentants de services d'accompagnement dans le champ médico-social.

La Collectivité s'engage à :

1. Mettre en place, préalablement à la signature de la présente convention, les procédures de gestion de chacune des situations (mise en œuvre des mesures conservatoire, réalisation d'une enquête administrative mesures de protection fonctionnelle...), tant pour la victime déclarée que l'auteur mis en cause,
2. Désigner un référent et un référent-adjoint comme interlocuteur pour le suivi des alertes
3. Informer la commission par écrit des suites données aux signalements transmis.

Article 4 : Responsabilités

L'autorité territoriale est responsable de :

- de la mise en œuvre des démarches relatives au signalement (enquête administrative, accompagnement psychologique et social, ...),
- la mise en œuvre des mesures de protection conservatoire,
- de l'assistance juridique et de la réparation des préjudices dans le cadre de la protection fonctionnelle,
- des suites à donner le cas échéant disciplinaire à l'égard des agents impliqués dans la procédure.

La responsabilité du CIG Grande Couronne ne saurait être engagée en cas d'informations inexactes, incomplètes ou erronées.

La mise en œuvre des recommandations, avis ou suggestions formulés par la commission ad hoc, relève de la seule responsabilité de la Collectivité. La responsabilité du Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France 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 5 : Durée et résiliation

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans. A cette échéance une nouvelle convention est passée entre les parties si celles-ci désirent poursuivre le partenariat.

Elle prend effet à compter de la date de son retour dans les services du centre de gestion, ce retour valant notification de la convention.

La présente convention est à nous retourner dûment complétée dans les 3 mois, à compter du XX/XX/XXXX, date d'envoi à la Collectivité. Si ce délai n'est pas respecté la convention sera considérée comme nulle et non avenue.

La convention pourra être résiliée à l'initiative d'une des parties. Dans cette hypothèse, un préavis de deux mois à compter de la date de réception de la décision expresse de résiliation par lettre recommandée avec avis de réception devra être respecté.

Article 6 : Conditions financières

La Collectivité participera aux frais d'intervention du Centre Interdépartemental de Gestion en s'acquittant d'un forfait d'adhésion annuel fixé chaque année par délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion soit **pour 2021** :

- | | |
|---|-----------|
| - Collectivités affiliées de moins de 5000 habitants ou EPCI, CCAS et Caisse des écoles de 1 à 50 agents : | 150 euros |
| - Collectivités affiliées de 5 000 à 20 000 habitants ou EPCI, CCAS et Caisse des écoles de 51 à 350 agents : | 300 euros |
| - Collectivités affiliées de plus de 20 000 habitants ou EPCI, CCAS et Caisse des écoles de plus de 350 agents: | 550 euros |
| - Collectivités et établissements publics non affiliés : | 950 euros |

En tant que de besoin, si des missions complémentaires sont sollicitées, elles feront l'objet de conventions spécifiques (mise à disposition d'un médecin de prévention, d'un psychologue du travail, d'un agent chargé des fonctions d'inspection,...).

Il est à noter que, dans le cas des collectivités affiliées, si l'information relative au classement (strate de population pour les communes ou nombre d'agents pour les EPCI) n'est pas communiquée, le tarif correspondant à la catégorie la plus élevée pour les collectivités affiliées sera appliqué.

En application de la réglementation liée à la dématérialisation des factures du secteur public, la facturation liée à la présente convention sera déposée sur le portail « Chorus Pro » où elle sera accessible à la collectivité.

Les informations ci-après doivent nous être indiquées dès la signature de la convention

- **SIRET :**
- **Code Service :**
- **N° engagement juridique (annuel de préférence) :**
-

Le règlement interviendra par mandat administratif dont le montant est versé auprès du compte suivant :

Le Payeur Départemental des Yvelines :
BDF Versailles - 30001 * 00866 * C7850000000 * 67
Code IBAN : FR70 3000 1008 66C7 8500 0000 067
BDFEFPCCCT - N° SIRET : 287 800 544 00010

Article 7 : Compétence juridictionnelle

En cas de litige survenant entre les parties à l'occasion de l'exécution de la présente convention, compétence sera donnée au tribunal administratif de Versailles.

Fait en deux exemplaires

A Versailles, le XXXXXXXX

A XXXXXXXX, le

Pour le Centre de Gestion,

Pour la Collectivité,

Le Président,

Le Maire/Président,

Daniel LEVEL
Maire de la commune déléguée de Fourqueux