Envoyé en préfecture le 24/04/2025
Reçu en préfecture le 24/04/2025
Publié le
ID : 059-215901729-20250410-250410DE_10-DE

CONVENTION D'ADHÉSION AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT, D'AGISSEMENTS SEXISTES DU CDG59
COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS AU CDG59

Entre les soussigné(e)s :

- La Commune de DENAIN, représenté(e) par son Maire Anne-Lise DUFOUR-TONINI dûment habilité par la délibération n° en date du 10 avril 2025 à signer la présente convention, ci-après dénommé(e) « la collectivité » ;

et,

- Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord, représenté par son Président, Monsieur Éric DURAND, dûment habilité par la délibération n°D2020-34 du 10 novembre 2020 à signer la présente convention, ci-après dénommé « le CDG 59 » ;

Vu le Code du travail,

Vu le Code de la Fonction Publique,

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° 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 circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,

Vu la délibération n°D2021-30A du 29 juin 2021 du Conseil d'administration du CDG 59 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 CDG 59 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 CDG 59 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 CDG 59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,

Vu la délibération n° D2024-37 du Conseil d'administration du CDG 59 en date du 14 octobre 2024 relative au renouvellement de la convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte de discrimination,

Vu l'arrêté n°G2021-12-22 du Président du CDG 59 portant création d'un dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation au sein CDG 59,

Envoyé en préfecture le 24/04/2025
Reçu en préfecture le 24/04/2025
Publié le
ID : 059-215901729-20250410-250410DE_10-DE

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial placé auprès du CDG 59 du 11 octobre 2024,

Il est convenu ce qui suit :

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 59 la mise en place du 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.

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.

- Atteintes à l'intégrité physique

Les atteintes à l'intégrité de la personne sont des infractions visant à réprimer toute attitude qui met en danger l'intégrité physique d'une personne. Lorsque l'agent n'a pas la volonté de tuer la victime mais de la blesser, il s'agit alors d'atteinte volontaire de l'intégrité physique.

- 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.

- 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 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.

- 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.

- Menace
La menace est un acte d'intimidation visant à susciter de la crainte chez la personne visée.

- Intimidation

Envoyé en préfecture le 24/04/2025
Reçu en préfecture le 24/04/2025
Publié le
ID : 059-215901729-20250410-250410DE_10-DE

Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberespace, 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.

ARTICLE 3 : LES SIGNALEMENTS

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

- ✓ Soit par téléphone au numéro vert dédié,
- ✓ Soit par mail à signalement@cdg59.fr

ARTICLE 4 : LES AGENT·ES CONCERNÉS

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes, est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements définis à l'article 2, parmi :

- ✓ L'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement public (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, les agents de droit privé…),
- ✓ Les élèves ou étudiants en stage,
- ✓ Les agents ayant quitté les services depuis moins de six mois.

ARTICLE 5 : LA PRESTATION SOCLE

La prestation socle comprend :

- le recueil des signalements par des permanences d'écoute,
- l'orientation du signalant vers les services, professionnels ou autorités compétentes par une commission restreinte,
- en cas d'accord du signalant, les mesures préconisées à la collectivité pour le traitement de la situation.

ARTICLE 6 : COMPOSITION DES INTANCES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Le CDG 59 met en place :

- ✓ **Une permanence d'écoutants composés d'agents formés à l'écoute active,**
- ✓ **Une commission restreinte composée de la coordinatrice du dispositif, d'au moins deux écoutants et du médecin coordonnateur ou de son suppléant**
- ✓ **Une cellule de signalement** composée de 9 membres, 8 experts professionnels du CDG 59 et membre de la F3SCT :
  - De l'écoutant ayant pris le signalement
  - De la coordinatrice du dispositif
  - D'un psychologue du travail
  - D'un médecin coordonnateur ou de son représentant
  - D'un infirmier
  - D'une assistante sociale
  - D'un conseiller juridique
  - D'un médiateur
  - Du secrétaire de la formation spécialisée placée auprès du CDG 59

Envoyé en préfecture le 24/04/2025
Reçu en préfecture le 24/04/2025
Publié le
ID : 059-215901729-20250410-250410DE_10-DE

La composition de la permanence d'écoute, de la commission restreinte et de la cellule de signalement pourra faire l'objet d'évolution ou de modification à l'initiative du CDG 59 sans donner lieu à une modification de la présente convention.

ARTICLE 7 : MISSIONS DE LA PERMANCENCE D'ECOUTE, DE LA COMMISSION RESTREINTE ET DE LA CELLULE DE SIGNALEMENT

La permanence d'écoute a pour mission :

- ✓ De recueillir le signalement du déclarant par tout moyen en garantissant son anonymat et celui de la collectivité ou de l'établissement public dont il relève,
- ✓ De transmettre l'information des droits du déclarant, des procédures et des suites possibles,
- ✓ De produire un rapport anonymisé présentant la situation, garantissant l'anonymat du déclarant et de la collectivité ou de l'établissement public dont il relève en vue de sa transmission à la cellule de signalement,
- ✓ De proposer, suite à la réunion de la cellule de signalement, au signalant un entretien dans les locaux du CDG 59. L'objectif de cet entretien est d'informer le signalant 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.

La commission restreinte a pour mission :

- ✓ D'étudier tous les signalements afin d'identifier si ces derniers entrent dans le cadre du dispositif de signalement :
  - Si le signalement n'entre pas dans le champ d'application du dispositif, la commission restreinte s'assure de son orientation vers la structure ou le professionnel compétent,
  - Si le signalement relève du dispositif de signalement, la commission restreinte a alors deux options : soit elle étudie et traite directement le signalement, soit elle renvoie l'étude et le traitement du signalement devant la cellule de signalement.

La cellule de signalement a pour mission :

- ✓ D'échanger, de caractériser la situation (en conservant l'anonymat du signalant 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 8 : LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES POUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS

Le signalant devra donner son accord pour que les faits soient révélés à son employeur afin que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaires au traitement des faits signalés.
Avec le consentement du signalant, le CDG 59 informe l'employeur du signalement par le biais d'un rapport reprenant le signalement, les faits, les éléments communiqués par le signalant ainsi que des préconisations pour le traitement de la situation.

Le CDG 59 conseille et accompagne l'autorité territoriale dans le traitement de la situation en mettant à sa disposition des prestations complémentaires répondant aux préconisations :

- Le conseil en organisation

Envoyé en préfecture le 24/04/2025
Reçu en préfecture le 24/04/2025
Publié le
ID : 059-215901729-20250410-250410DE_10-DE

Le CDG 59 peut intervenir à la demande de la collectivité ou de l'établissement public aux tarifs fixés par délibération, sur tout ou partie de l'organisation des services, de l'aménagement du temps de travail, de mise en place de nouveaux outils de gestion des ressources humaines...

- Les services de prévention de la Direction Santé Sécurité Qualité de Vie au Travail

Afin de faire bénéficier aux agents des collectivités et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire ou du socle commun d'un accompagnement psychologique et/ou social, la Direction Santé Sécurité Qualité de Vie au Travail propose des actions spécifiques réalisées par le psychologue et l'assistante sociale du CDG 59 aux tarifs fixés par délibération.

- L'enquête administrative

Afin de faire bénéficier aux collectivités du regard neutre d'un « tiers de confiance », le CDG 59 propose que l'enquête administrative soit menée par des intervenants du CDG 59 (un ACFI, un juriste statutaire) disposant des compétences nécessaires, selon un cadre et une méthodologie établis préalablement et garantissant leur indépendance, aux tarifs fixés par délibération.

- La médiation professionnelle

Le CDG 59 propose, pour les collectivités et établissements publics de réaliser un service de médiation professionnelle permettant l'introduction d'un tiers médiateur, de préférence extérieur à la collectivité, aux tarifs fixés par délibération.

ARTICLE 9 : LES ENGAGEMENTS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement public s'engage :

- à désigner un « référent signalement » dont elle garantira l'impartialité et la neutralité. Ce référent sera le relais entre la collectivité ou l'établissement public et le CDG 59 dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures préconisées par le CDG 59 dans le traitement de la situation (conseil en organisation, enquête administrative…)

Dans le cadre de son obligation de mise en place de mesures de prévention des risques psychosociaux, l'employeur s'engage également :

- à proposer aux agents et aux élus de sa collectivité, les sensibilisations dispensées respectivement par le CNFPT et l'Association des Maires du Nord
- à mettre en place des actions de prévention à destination des managers de sa collectivité ou de son établissement public

ARTICLE 10 : RAPPEL DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR·EUSE EN MATIERE DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DE LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES AGENTS

L'employeur public :

- est tenu de garantir la santé et la sécurité des agents en application d'un certain nombre de règles en matière de santé physique et mentale, définies pour partie dans le code du travail. Les fonctionnaires doivent pouvoir exercer leur activité dans des conditions de sécurité, sans altération de leur santé.
- doit respecter les principes généraux de prévention de l'article L.4121 – 2 du code du travail et mettre en place des mesures comprenant des actions de prévention des risques psycho sociaux, d'information et de formation.

Envoyé en préfecture le 24/04/2025
Reçu en préfecture le 24/04/2025
Publié le
ID : 059-215901729-20250410-250410DE_10-DE

- doit 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 ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes, définis à l'article L. 1142-2-1 (alinéa 7 de l'article L.4121-2 du code du travail),
- procède à une information des agents placés sous son autorité

ARTICLE 11 : INFORMATION DES AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ OU DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

Dans le cadre du dispositif de signalement mutualisé, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité.

Les agents doivent être informés de l'existence du dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures mises en place et les modalités d'accès.

Le CDG 59 met à disposition des collectivités ou établissements publics signataires de la convention un kit de communication à l'attention de leurs agents.

ARTICLE 12 : DISPOSITIONS FINANCIERES

La prestation socle proposée par le CDG 59 conformément à l'article 5 de la présente convention est une mission facultative comprise dans la cotisation additionnelle.

Les prestations complémentaires décrites à l'article 8 de la présente convention, répondant aux préconisations adressées par le CDG 59 sont facturées, lorsque l'employeur aura demandé à bénéficier de la ou des prestations aux tarifs en vigueur.

Les tarifs des prestations complémentaires évoluent en fonction des décisions du Conseil d'administration.

Toute modification des tarifs décidée par le Conseil d'administration du CDG 59 fera l'objet d'une information à la collectivité ou l'établissement public.

ARTICLE 13 – DURÉE

La présente convention d'adhésion est conclue jusqu'au 31 décembre 2026. Elle prend effet à compter de sa signature par les deux parties.

ARTICLE 14 : CONFIDENTIALITÉ

Les membres du dispositif de signalement sont soumis aux obligations de confidentialité.

Le signalant devra donner son accord pour que les faits soient révélés à son employeur afin que celui-ci ou celle-ci puisse prendre les mesures de protection fonctionnelle, et assurer le traitement des faits signalés.

ARTICLE 15 – MODIFICATION

Toute modification de la présente convention fera l'objet d'un avenant écrit et signé par l'ensemble des parties.

Envoyé en préfecture le 24/04/2025
Reçu en préfecture le 24/04/2025
Publié le
ID : 059-215901729-20250410-250410DE_10-DE

En cas de modification de la présente convention, le CDG 59 notifie à la collectivité ou l'établissement public les changements à intervenir.

ARTICLE 16 – RÉSILIATION

Hormis la résiliation à échéance, la présente convention pourra être résiliée :

- par la collectivité ou l'établissement public signataire pour tout motif,
- en cas de manquement à l'une des obligations de la convention par l'une des parties, et après mise en demeure envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception restée infructueuse dans un délai de 3 mois, l'autre partie peut mettre fin à la présente convention.

La résiliation est réalisée par lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation prend effet 3 mois à la date de réception du courrier recommandé.

En cas de résiliation, la collectivité ou l'établissement public informe, dans un délai d'un mois à compter de la décision de résiliation, les agents placés sous son autorité des conséquences de cette résiliation.

ARTICLE 17 – RÉGLEMENT DES LITIGES

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

En cas d'échec des voies amiables, le règlement des litiges survenant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention relève de la compétence du Tribunal Administratif de Lille dans le respect des délais de recours en vigueur.

Le recours peut être formé par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : http://www.telerecours.fr

La présente convention est établie en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties.

A Denain, le

Pour la collectivité

Eric DURAND

Anne-Lise DUFOUR-TONINI

Maire de Denain

Le Président du CDG 59,

Maire de Mouvaux