

Délibération n°220049

DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
Séance du 12 décembre 2022

L'an deux mille vingt-deux, le douze décembre, à vingt heures, le Conseil Municipal de la Commune de LE SEQUESTRE étant assemblé en session ordinaire, à la mairie du Séquestre, après convocation légale, sous la présidence de M. POUJADE Gérard, Maire.

Etaient présents : Gérard POUJADE, Agnès BRU, Jean-Charles BALARDY, Marie-Thérèse FRAYSSINET, Alexis BRU, Florence PORTRA, Jean-Marc NADAL, Stéphanie ALVERNHE, Jean-Pierre DEMNI, Sophie GRIMAUD ESCORISA, Jean-Pierre TORAN, Bruno VICTORIA, Pascale KHAMNOUTHAY, Audrey FOULQUIER, Céline TAFELSKI, Michel CUPOLI

Absents : Viviane DUBOIS (pouvoir donné à Alexis BRU), Jennifer RENAUDIN (pouvoir donné à Florence PORTRA), Aurélien MAZZONI

Secrétaire de séance : Agnès BRU

Date de la Convocation : le 06/12/2022 **Date d’Affichage** : le 06/12/2022
Date de mise en ligne de la délibération : le 14/12/2022

Nombre de Conseillers : 19	Abstentions : 0
Présents : 16	Vote pour : 18
Votants : 18	Vote contre : 0

Objet de la délibération :

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES AU BENEFICE DES AGENTS DE LA COLLECTIVITE : MISE EN ŒUVRE CONFIEE AU CENTRE DE GESTION DU TARN

La première adjointe, Agnès BRU, expose :

*La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des employeurs publics en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en créant dans la loi n°83-634 du 13.07.1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires un article 6 quater A (ces dispositions sont désormais reprises à l'article L.135-6 du Code de la fonction publique depuis le 01.03.2022) lequel stipule que « Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place un dispositif de signalement qui 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 (AVDHAS)** 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 ».*

L'article 11 de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République ajoute des cas de signalement supplémentaires pour les agents s'estimant victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

Pris en application de la loi sur la transformation publique, 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 précise le contenu du dispositif de signalement AVDHAS que doivent mettre en place toutes les administrations, parmi lesquelles toutes les collectivités, et ce depuis le 1^{er} mars 2020.

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ce décret indique que ce dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics. Par ailleurs, il ajoute que « les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée ».

Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés.

Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

Le Conseil d'Administration du Centre de gestion du Tarn, par délibération en date du 31 mars 2022, a défini les modalités de mise en œuvre de ce dispositif pour le compte de ses collectivités et établissements publics affiliés.
Il se propose de mettre en place un dispositif collégial au travers d'une « cellule signalement AVDHAS », dont les missions et les règles de fonctionnement sont définies par un règlement intérieur.

Ce dispositif est mis en place depuis le 1^{er} avril 2022 gratuitement, à titre expérimental, pour une durée d'un an au terme de laquelle le Centre de gestion procédera à une évaluation pouvant déboucher au besoin sur une adaptation du dispositif.

Au vu de l'obligation qui est faite à la collectivité de mettre en place un tel dispositif, il est proposé à l'assemblée de donner mandat au Centre de gestion pour mettre en œuvre ce dispositif pour le compte de la collectivité du Séquestre.

LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le Code de la Fonction publique et 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 la délibération n°13-2022 du 31 mars 2022 du Conseil d'administration du Centre de gestion du Tarn,

VU le règlement de fonctionnement de la cellule signalement AVDHAS,

CONSIDERANT que toute autorité territoriale a l'obligation de mettre en place, depuis le 1^{er} mai 2020, un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, de menaces ou de tout acte d'intimidation au bénéfice de ses agents,

CONSIDERANT que le Centre de gestion du Tarn a mis en place ce dispositif pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui lui sont affiliés et qui en font la demande par une décision expresse,

CONSIDERANT qu'il semble opportun, dans un souci d'indépendance et de confidentialité, de confier au Centre de gestion du Tarn la mise en œuvre de ce dispositif pour le compte de la commune du Séquestre,

CONSIDERANT que le Comité technique du Centre de gestion dont relève la collectivité a été informé de la mise en place de ce dispositif le 17 mars 2022,

APRES EN AVOIR DELIBERE :

- **DECIDE** que la mise en œuvre, au bénéfice des agents de la collectivité du Séquestre, du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, d'atteintes à l'intégrité physique, de menaces ou tout acte d'intimidation, est confiée au Centre de gestion du Tarn dans les conditions définies par délibération de son conseil d'administration, et figurant au règlement intérieur de fonctionnement de la cellule signalement AVDHAS, dont l'assemblée a pris connaissance,
- **MANDATE** le Maire pour transmettre au Centre de gestion la présente délibération de façon à permettre l'ouverture du dispositif au bénéfice des agents de la collectivité du Séquestre,
- **MANDATE** le Maire pour informer les agents de la collectivité de la mise en place de ce dispositif à l'aide des documents de communication proposés par le Centre de gestion.

Certifié conforme au registre.

Fait à LE SEQUESTRE, le 12 décembre 2022

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de TOULOUSE dans un délai de deux mois à compter de sa transmission en Préfecture ou de sa publication/notification.



**Le Maire,
Gérard POUJADE**

**La secrétaire de séance,
Agnès BRU**

Br

REGLEMENT INTERIEUR

Dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, d'atteintes à l'intégrité physique, de menaces ou de tout acte d'intimidation au bénéfice des collectivités affiliées au Centre de gestion du Tarn -cellule signalement AVDHAS-

LE CHAMP DE COMPETENCE

Objet

Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation prévu par les articles L.135-6 et L.452.43 du Code de la fonction publique comporte :

- 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.

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies, telles que la procédure pénale (art. 40 du Code de procédure pénale, dépôt de plainte...), le recours hiérarchique, la saisine des instances représentatives ou une réclamation auprès du Défenseur des droits. Il constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents.

Agents concernés et périmètre d'intervention

Le dispositif de signalement est ouvert aux agents publics s'estimant victimes ou témoins d'agissements tels que définis ci-dessous.

Les personnes pouvant utiliser le dispositif de signalement mis en place par le Centre de gestion du Tarn sont l'ensemble des personnels titulaires ou contractuels des collectivités affiliées au Centre de gestion du Tarn dès lors que la collectivité employeur de la victime supposée a expressément mandaté le Centre de gestion du Tarn, par délibération, pour mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement de ce type de signalements pour son compte.

Sont exclus du dispositif :

- Les élèves ou étudiants en stage,
- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité,
- les agents ayant quitté le service (retraite, démission...)
- les candidats à un recrutement,
- les usagers du service public,
- Les élus de la collectivité.

Définitions

- Les actes de violence se caractérisent par un 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 ses biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures, gestes ou agissements d'intimidation, acte ou tentative d'acte sexuel...).
- Les actes de discrimination résultent des traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, leur sexe, leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique. Il existe en tout 18 critères sanctionnés par la loi. (art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008)
- Les actes de harcèlement moral 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.
- Les actes de harcèlement sexuel sont 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.
- Les agissements sexistes 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.
- La menace peut être définie comme l'expression d'un projet nuisible, par atteinte aux personnes ou aux biens, souvent par la parole. L'acte d'intimidation est celui qui inspire la crainte d'un mal à la victime.

Références réglementaires :

➤ Code du Travail et notamment :

- **Art. L.4121-1** : « *L'Employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs [...]* »
- **Art. L. 1152-1 et L. 1153-1** : « *...Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitués par des propos ou comportements...consistant en toute forme de pression grave même non répétés...* »
- **Art. L.1142-6** : « *Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.* »
- **Art. L.1152-4** : « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal* »
- **Art. L.4121-2 - 7°** : « *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 »

➤ **Code pénal et notamment :**

- **Art. 222-22 à 222-22-2** (agressions sexuelles)
- **Art. 222-23** (viol)
- **Art. 222-32** (exhibition sexuelle)
- **Art. 222-33** (harcèlement sexuel)
- **Art. 222-33-2** (harcèlement moral)
- **Art. 225-1** et suivants (discriminations)

➤ **Code de la fonction publique**

- **Art. L 131.1 à L.131.13** (critères de discrimination)
- **Art L 131.2 à L.131.4** : (discrimination liée au sexe et agissements sexistes)
- **Art. L.135.1 à L.135.5** (protection des lanceurs d'alerte)
- **Art. L.133.1 à L.133.3** (harcèlement)
- **Art. L.135.6** (dispositif de signalement)
- **Art. L.134.1 à L.134.12** (protection fonctionnelle).

➤ **Décret n° 85-603 du 10 juin 1985** et notamment **Art. 2-1** : « *Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* »

➤ **Décret n°2020-256 du 13 mars 2020** et notamment **Art. 8.** : « *Les administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée mettent en place le dispositif de signalement [...]* ».

➤ **Circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (NOR : CPAF1805157 C).

LA CELLULE « SIGNALEMENT AVDHAS »

Composition

La cellule signalements AVDHAS est composée :

-de membres permanents :

- une personnalité qualifiée assurant un rôle de coordonnateur : Claude BEAUFILS, magistrat honoraire de la Chambre régionale des comptes, en charge de coordonner les membres de la cellule et de superviser les missions de la cellule,
- un agent juriste du Centre de gestion,
- le psychologue du travail du Centre de gestion.

-au besoin, d'experts supplémentaires auquel il sera fait appel au regard de la nature du signalement :

- agents et experts du Centre de gestion tels que médecin de prévention, infirmier en santé au travail, conseiller en prévention des risques professionnels, conseiller en organisation ...etc,
- services de police et de justice,
- associations d'aide aux victimes.

Devoirs et obligations des membres de la cellule

Confidentialité et devoir de réserve

Les signalements ne sont pas anonymes. Néanmoins, pour ne pas exposer et fragiliser les victimes ou les témoins, ils sont strictement confidentiels. Cela est d'autant plus nécessaire qu'ils sont par ailleurs susceptibles de constituer des pièces de procédure pénale et/ ou disciplinaire.

Les membres de la cellule sont, de par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité. L'obligation de réserve implique pour les membres de la cellule de faire preuve d'une certaine retenue dans l'expression de leurs opinions, en particulier lorsqu'elles concernent l'activité de l'administration.

Indépendance, impartialité, neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes

Les membres de la cellule exercent leurs fonctions avec impartialité et en toute indépendance. Ces principes fondamentaux exigent que chacun, en toute occasion, se détermine librement, sans parti pris d'aucune sorte, ni volonté de favoriser telle partie ou tel intérêt particulier et sans céder à aucune pression.

Rigueur et diligence

Les membres de la cellule font preuve de diligence et de rigueur dans le traitement des questions qui leur sont confiées. Ils s'attachent au respect d'un délai raisonnable de réponse. Ils sont à l'écoute des victimes mais également des auteurs des actes dans un climat propice à la sérénité et à l'apaisement des conflits qui pourraient naître. Ils font preuve de la disponibilité nécessaire à l'exercice de leurs fonctions mais également d'une capacité d'animation, d'explication et de sens du dialogue.

Missions :

La cellule signalements AVDHAS est chargée de :

Etape 1 : enregistrer le signalement

Etape 2 : accuser réception du signalement

Etape 3 : recueillir si nécessaire des précisions ou des compléments auprès de l'auteur du signalement

Etape 4 : examiner et décider de la recevabilité du signalement, au regard de sa définition légale

Etape 5 : si le signalement est recevable, traiter le signalement, a minima en transmettant à la victime des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnels susceptibles de l'accompagner. Et si la victime donne son consentement, en interpellant son employeur afin d'inviter ce dernier à faire cesser les agissements en cause.

Modalités de fonctionnement :

Les membres de la cellule signalements se concertent et se réunissent par principe par visio conférence.

La visioconférence est systématiquement retenue pour les étapes 1, 2, et 4 ci-dessus détaillées.

Des réunions physiques pourront être organisées, notamment si cette modalité est jugée plus opportune par les membres de la cellule, par exemple pour entendre l'auteur des faits ou traiter le signalement, notamment si des experts extérieurs sont associés ou s'il y a lieu d'interpeller l'employeur de la victime.

LE CIRCUIT DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Le dépôt du signalement

Afin de respecter les exigences légales et réglementaires, le dépôt du signalement ne peut avoir lieu que par un formulaire écrit, mis à disposition sur le site internet du Centre de gestion, dans la rubrique dédiée « santé et prévention ». Ce document est à adresser par mail ou par courrier, accompagné au besoin de tout document que le signalant jugerait utile aux adresses suivantes :

Par mail : signalement@cdg81.fr

Par courrier, sous pli portant la mention « confidentiel » :

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Tarn
Cellule signalement AVDHAS
188 rue de Jarlard
81000 ALBI

L'enregistrement du signalement

Le signalement est enregistré dans un registre spécifique.

La cellule accuse réception du signalement dans un délai maximal de 15 jours et indique à l'auteur qu'il sera informé de la recevabilité ou de l'irrecevabilité de son signalement dans un délai maximal de 1 mois.

En cas de formulaire incomplet, la cellule accuse réception au signalant mais alerte ce dernier sur le caractère incomplet du formulaire. Elle identifie les données manquantes et invite l'auteur du signalement à les compléter ou les fournir le plus rapidement possible.

Un échange avec l'auteur du signalement est toujours possible en cas de besoin.

Etude de la recevabilité du signalement

La cellule signalement vérifie la recevabilité du signalement sous un délai d'1 mois.

Elle est chargée, si cela s'avère opportun, de rendre anonyme le signalement en vue de sa transmission ultérieure. Elle est également en charge de la bonne circulation des informations entre les membres de la cellule et de l'articulation des réponses à apporter.

La recevabilité du signalement sera évaluée au regard notamment des critères suivants :

- la véracité des faits observés et des propos afin qu'ils ne soient pas considérés comme diffamatoires,
- les faits évoqués répondent-ils aux définitions des actes relevant du dispositif ?
- le signalement décrit-il une situation préjudiciable ?
- le caractère de la situation décrite est-il suffisamment grave ?
- les faits reportés sont-ils contraires à la loi, aux règlements ou au code de conduite ?
- le signalement est-il désintéressé et de bonne foi ?
- l'auteur du signalement, s'il n'est pas la victime directe, a-t-il personnellement été témoin des faits signalés ?
- l'auteur du signalement, s'il n'est pas la victime directe, a-t-il bien l'autorisation de la victime pour signaler les faits en son nom ?

Si le signalement est recevable, la cellule informe l'auteur du signalement de sa recevabilité et du fait qu'une suite lui sera donnée via un rapport de préconisations sous un délai de 1 mois.

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

Traitement du signalement

Si le signalement est jugé recevable, la cellule adresse à l'auteur du signalement sous un délai d'1 mois un rapport de préconisations l'informant de ses droits, des procédures et des suites possibles, et l'orientant vers des professionnels qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique.

Ce rapport lui précise que dans la mesure où il donnerait son consentement et accepterait la levée de son anonymat, les membres de la cellule peuvent prendre attache, lorsque cela est nécessaire et adapté, avec l'employeur de la victime pour l'informer de la situation et notamment pour inviter ce dernier à faire cesser au plus vite les agissements en cause. Dans le cas où la victime l'accepte, un rapport de préconisations peut être adressé à son employeur.

Orientations possibles de la victime vers les services et professionnels compétents chargés de l'accompagnement et du soutien

L'orientation est à adapter en fonction du type de signalement et des échanges avec son auteur. Elle pourra être :

- Médicale : la prise en charge doit être rapide. Le médecin de prévention peut constituer le premier relai de l'orientation médicale. Il pourra réorienter l'agent exposé vers les professionnels de santé adaptés (psychologues...)
- Administrative : service R.H. de l'agent (par exemple en vue de la gestion de l'éloignement de l'auteur et du mis-en-cause, la reconnaissance d'un accident de service, la suspension, l'engagement d'une procédure disciplinaire...)
- Sociale : les partenaires ou réseaux associatifs de lutte contre les violences et le harcèlement peuvent constituer des appuis pour la victime : ils peuvent orienter la victime vers des services spécialisés.

- Juridique : orientation vers un dépôt de plainte, sollicitation de la protection fonctionnelle, services du Défenseur des droits, procureur de la République...

SUIVI DES SIGNALEMENTS ET BILAN D'ACTIVITE

Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites juridiques) est établi annuellement. Ce rapport annuel « anonymisé » (ne permettant pas d'identifier les auteurs de signalements), rédigé par la cellule, est présenté chaque année au CT-CHSCT (à compter de fin 2022 au CST).

PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

La cellule signalement s'engage à respecter le Règlement Général sur les Données Personnelles (RGPD) n° 2016-679 de l'Union européenne. Elle informe les victimes/témoins des droits dont ils bénéficient en vertu du RGPD. Elle détruit sans délai les données personnelles qu'elle a recueillies en cas d'irrecevabilité de la demande. Si la demande est recevable, elle détruit ou rend anonymes les données personnelles qu'elle a recueillies dans les deux mois suivant la clôture de l'instruction.

Lorsqu'il est opportun, dans le cadre de la procédure décrite ci-dessus, de communiquer à un tiers un document comportant des données personnelles, seules celles strictement nécessaires sont conservées, les autres sont occultées.

Adopté par délibération du Centre de gestion en date du 31.03.2022

Acte rendu exécutoire après dépôt
en Préfecture
le.....
et publication du

Ainsi fait et délibéré les jours,
mois et an ci-dessus
Pour extrait certifié conforme

Le Président,

Sylvian CALS



