



LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Proposition de conventionnement avec le Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Meurthe & Moselle

*Procédure de recueil des signalements d'Actes de Violence, de Discrimination, de
Harcèlement moral ou sexuel ou d'Agissements Sexistes.*





Le dispositif de signalement : une obligation réglementaire

Depuis le 1er mai 2020 chaque collectivité doit mettre en place un **dispositif de signalement** qui peut être saisi par tout agent qu'elle emploie, s'estimant victime ou témoin d'Actes de Violence, de Discrimination, de Harcèlement et d'Agissements Sexistes dans la fonction publique (AVDHAS).

Les **objectifs de ce dispositif** sont les suivants :

- Recueillir les signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant ;
- Alerter les autorités compétentes ;
- Accompagner, orienter, et protéger les victimes ;
- Traiter les faits signalés.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics disposent du choix des modalités de mise en place du dispositif, dès lors qu'elles garantissent que les procédures de signalement, de traitement et d'accompagnement répondent aux objectifs visés.

Proposition de conventionnement avec le Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Meurthe & Moselle



Le Centre De Gestion vous propose une prestation consistant à **gérer pour le compte de la collectivité, le traitement du dispositif de signalement, via la plateforme créée à cet effet, respectant la réglementation liée au RGPD.**

Il s'agit d'un **suivi individualisé, adapté et personnalisé** pour la victime ou le témoin de Violence, de Discrimination, de Harcèlement et d'Agissements Sexistes, pour la collectivité ayant conventionné avec le Centre De Gestion de Meurthe & Moselle.

Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire : psychologue du travail, conseillers RH et juristes.



La procédure en détail

1

- Conventionnement avec le **Centre De Gestion de Meurthe & Moselle** dans votre espace particulier + Information au Comité technique + Transmission de la communication aux agents.

2

- Signalement de l'acte ou de l'agissement via le formulaire de déclaration de manière anonyme, ou non, par la victime ou le témoin (sur le site internet ou par courrier) .

3

- Accusé de réception par mail ou par courrier à l'auteur du signalement
- Prise de contact avec la collectivité pour l'informer de la réception d'un signalement

4

- Etude de la recevabilité de la demande par l'équipe pluridisciplinaire sur la base de grilles d'analyse(1). Si la demande ne correspond pas au cadre défini dans les textes, les acteurs du dispositif informent l'auteur de l'acte (transmission de documentations et réorientation si nécessaire) et la collectivité de la non recevabilité. Dans ce cas, la demande sera clôturée.

5

- Si le dossier est recevable, l'équipe prend contact avec l'agent (par mail ou par téléphone): orientation vers des professionnels, information sur les démarches possibles. Un formulaire de levée d'anonymat est transmis.

6

- Retour à la collectivité à propos du signalement (avec levée de l'anonymat si autorisation de l'auteur du signalement), échange avec la collectivité sur la situation et définition conjointe de l'accompagnement à mettre en oeuvre. Des conseils sont transmis en matière de prévention des actes et de gestion de la situation en matière RH.

7

- **Etape facultative sur accord de l'employeur: l'entretien de soutien psychologique. En cas de refus, transmission de documents permettant d'aider l'auteur du signalement dans ses démarches.**

8

- Les acteurs du dispositif de signalement échangent sur les suites à donner
- Prise de contact avec la collectivité et l'agent pour informer des suites et de la clôture

(1) L'étude de la recevabilité :

La recevabilité du signalement sera évaluée à travers différents critères :

- L'auteur du signalement est témoin ou directement concerné par les faits signalés ;
- La situation décrite est suffisamment grave et préjudiciable ;
- Les faits relatés sont contraires à la loi, à la réglementation ou à la déontologie ;
- Le signalement est désintéressé et de bonne foi.

En résumé, pourquoi conventionner avec le Centre De Gestion de Meurthe & Moselle ?

- Une plateforme dédiée permettant de recueillir les signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant ; respectueux de la demande d'anonymat.
- Une équipe d'experts ;
- Un accompagnement individualisé et personnalisé ;
- Respect de la réglementation RGPD.

Comment bénéficier de ce service ?

Pour bénéficier de ce service, vous pouvez télécharger et déposer la **Convention de Partenariat « Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes »** signée par l'autorité territoriale via votre espace personnel [CDG 54 - Missions Facultatives](#).

L'information au comité technique (article 4 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020) : pour les collectivités qui ont adhéré au dispositif de signalement, c'est le Centre de gestion qui procède à l'information auprès du comité technique (pour les collectivités qui en dépendent). Pour celles qui ont leur propre comité technique, c'est à elles de procéder à cette information.

La tarification

Le conventionnement pour le dispositif de signalement fera l'objet **d'une adhésion de 30 euros**.

Pour les collectivités affiliées au Centre De Gestion, AYANT SOUSCRIT AU FORFAIT DE BASE, les modalités tarifaires des différentes étapes d'analyse et traitement des signalements sont les suivantes :

Analyse du signalement (1h)	Inclus dans le forfait de base
Si le dossier est recevable : gestion du dossier et échanges avec l'employeur et l'agent (1h)	
Entretien de soutien psychologique (1h)	
Conseils statutaires et juridiques à l'employeur (conseils sur la mise en place de la protection fonctionnelle, rédaction de modèle d'actes, positions administratives et solutions organisationnelles, etc...)	
Poursuite de l'entretien psychologique	69€ / heure
Enquête administrative	78€ / heure

Pour les collectivités non affiliées au Centre De Gestion, ou les collectivités affiliées n'ayant pas souscrit au forfait de base, le tarif pour un accompagnement total est estimé à 285,00 € décliné par étapes :

1. Analyse du signalement : 78 € (soit une heure au tarif « manager » pour analyser la recevabilité du signalement en récupérant des informations complémentaires auprès du déclarant le cas échéant)
2. Si le dossier est recevable – prise en charge du dossier : 69 € (soit une heure au tarif « expert » pour l'ensemble des échanges avec l'agent et avec l'employeur)
3. Entretien de soutien psychologique : 69 € (soit une heure d'entretien au tarif « expert »)
4. Conseils statutaires et juridiques à l'employeur (conseils sur la mise en place de la protection fonctionnelle, rédaction de modèle d'actes, positions administrative et solutions organisationnelles, etc...) : 69 € par heure (tarif « expert »)

Pour aller plus loin...

Les équipes **du Centre De Gestion** se tiennent à votre disposition pour un accompagnement renforcé pour faire cesser les faits constitutifs du signalement. Voici les interventions proposées :

- Entretien de soutien pour l'auteur des faits
- Conseil en organisation
- Médiation
- Enquête administrative
- Diagnostic RPS ou évaluation du climat social
- Bilan professionnel ou accompagnement mobilité
- Action de sensibilisation
- Accompagnement dans la mise en place de la procédure disciplinaire
- Etc...

Pour plus d'informations consulter le catalogue Missions Facultatives du Centre De Gestion sur le site 54.cdgplus.fr contactez votre référent territorial via AGIRHE contactez nous – contactez votre référent territorial.

Références :

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires qui définit le cadre de protection des agents de la fonction publique dans les cas où ceux-ci sont victimes ou témoins de violences.

Loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique (modifiant la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) qui renforce les obligations en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

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 qui vient préciser les modalités d'application du dispositif de signalement.