

**ARRETE DU PRESIDENT N°2020-AG-15**  
**Définissant le dispositif de signalement mis en œuvre**  
**pour les collectivités délégantes**

**Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie**

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 quater A ;

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 26-2 ;

**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, qu'elle soit ou non affiliée au CDG, a l'obligation de mettre en place, au 1<sup>er</sup> mai 2020, un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes ;

**Considérant que** les centres de gestion mettent en place ce dispositif, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande par une décision expresse ;

**Considérant que** le présent dispositif mis en place par le CDG74 a été transmis pour information aux membres du CT-CHSCT en vue de sa séance du 9 juin 2020 ; qu'il reviendra à chaque collectivité disposant de son propre CT-CHSCT d'en faire de même ;

**ARRETE**

**ARTICLE 1** : Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est instauré par le CDG74 pour le compte des collectivités affiliées qui décident de lui confier cette mission.

Pour les collectivités non affiliées, l'accès à ce dispositif fait l'objet d'une convention spécifique.

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes sont effectués via un formulaire spécifique, disponible sur le site internet du CDG74, et adressé :

- Soit par courrier, dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à l'adresse :  
Cellule « signalements »  
Centre de gestion de la fonction publique territoriale 74  
55 rue du Val Vert  
CS 30138 Seynod  
74600 ANNECY
- Soit par mail à l'adresse : [signalement@cdg74.fr](mailto:signalement@cdg74.fr)

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

**ARTICLE 2 :** Sont instaurées, au sein des services du CDG74, une pré-cellule et une cellule « signalements », qui instruisent les signalements reçus selon la procédure ci-dessous :

1) Dans un premier temps, la recevabilité du signalement, au regard de sa définition légale, est examinée par la **pré-cellule « signalements »**, composée d'au moins deux personnes parmi :

- Les juristes du CDG74 (Directrice du Pôle Carrières et Expertise Juridique, Responsable du service Expertise Juridique / CT-CHSCT et juriste statutaire) ;

Et/ou

- Le référent « lanceur d'alerte » du CDG (fonctionnaire retraité).

Lorsque cela est possible, la pré-cellule sera composée d'un homme et d'une femme.

Les membres de la pré-cellule sont, de par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité. Ils sont chargés, si cela s'avère opportun, de rendre anonyme le signalement en vue de sa transmission ultérieure.

Les membres de la pré-cellule sont également en charge de la circulation des informations entre les acteurs concernés et de l'articulation des réponses à donner entre les différents canaux de signalement.

Si le signalement est recevable, ou en cas de désaccord ou de doute sur cette recevabilité, la pré-cellule, **sous 8 jours maximum** :

- Informe l'auteur du signalement de la suite donnée ;
- Prend attache, lorsque cela est nécessaire et adapté, et uniquement avec le consentement de l'auteur du signalement, avec l'employeur de celui-ci pour l'informer de la situation, notamment pour faire cesser au plus vite la situation ;
- Transmet sans délai le signalement à la cellule « signalement ».

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

- Informe l'auteur du signalement de la suite donnée ;
- 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.

2) Dans un deuxième temps, le signalement est examiné **sous 8 jours maximum** par la **cellule « signalements »**, composée d'au moins quatre personnes parmi :

- Les juristes du CDG74 ;
- Le référent « lanceur d'alerte » du CDG74 ;
- Le psychologue du travail du CDG74 ;
- Un(e) médecin de prévention du CDG74 ;
- Un(e) infirmier/ère de santé au travail du CDG74 ;

- Le médecin coordinateur du CDG74.

La cellule sera au minimum mixte, c'est-à-dire composée d'au moins un homme et une femme, et lorsque cela est possible, la cellule sera paritaire, c'est-à-dire composée du même nombre de femmes que d'hommes.

Les membres de la cellule sont, de par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité. A chacune des étapes, le CDG74 garantit la stricte confidentialité de la procédure, sa neutralité et son impartialité.

Le CDG74 s'engage à mettre en œuvre cette procédure dans le respect des dispositions du RGPD.

La cellule sera chargée :

- a) D'examiner le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes ;
- b) De proposer à la victime, dans un cadre garantissant son anonymat, un entretien. Selon les situations et les possibilités, cet entretien pourra avoir lieu dans les locaux du CDG74, dans des locaux mis à disposition, dans des locaux de l'employeur, par conférence téléphonique ou audiovisuelle. L'objectif de cet entretien est d'informer la victime de ses droits, des procédures et des suites possibles, et de l'orienter vers des professionnel(le)s qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique. Si nécessaire, un tel entretien pourra également être proposé à l'auteur du signalement (si ce n'est pas la victime), à l'auteur présumé des faits, à un témoin.
- c) Dans le cas où la victime refuse un tel entretien, de lui transmettre, par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnel(le)s susceptibles de l'accompagner.
- d) De produire un rapport anonymisé, à l'éclairage de cet/ces entretien(s) et en fonction de la nature des faits signalés, indiquant les obligations et préconisations destinées à l'employeur de la victime ou du témoin (mesures conservatoires pour faire cesser les faits, enquête administrative interne, mesures pour que la victime ne subisse pas de représailles, etc.). Selon les circonstances, la nature des faits signalés, le positionnement hiérarchique de la victime et de l'auteur présumé des faits, chaque préconisation fera l'objet d'un délai permettant d'apporter des réponses rapides.
- e) De notifier ce rapport à l'employeur de la victime et/ou à l'employeur du témoin, puis à l'employeur de l'auteur présumé, en ayant auparavant pris son attache afin de déterminer le moyen le plus sûr de garantir la confidentialité des informations contenues, et l'application des préconisations.
- f) De contrôler les suites données par l'employeur concerné aux préconisations formulées dans le rapport, dans quels délais, et si d'autres suites ont été données (notamment disciplinaires ou judiciaires).

**ARTICLE 3 :** Ce dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, parmi :

- L'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole, etc.) ;
- Les élèves ou étudiants en stage ;
- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité ;
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois ;
- Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être un collègue, un formateur, un prestataire, ou un usager du service.

En outre, ce dispositif s'applique aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre des violences conjugales.

**ARTICLE 4 :** Un règlement intérieur, annexé au présent arrêté, encadre le fonctionnement de la pré-cellule et de la cellule signalements et définit les obligations pesant sur ses membres.

**ARTICLE 5 :** Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est établi pour les activités de la pré-cellule de signalement et celles de la cellule de signalement.

Ce suivi se traduit par un rapport annuel présenté au CT-CHSCT, et transmis aux collectivités disposant de leur propre CT-CHSCT et ayant confié la mise en œuvre du dispositif au CDG74.

Annuellement, ce suivi est communiqué par extraits anonymes aux collectivités concernées afin qu'elles puissent alimenter leur plan d'action et prendre les mesures nécessaires pour prévenir la survenance des violences, des discriminations, des harcèlements et des agissements sexistes.

**ARTICLE 6 :** La Directrice Générale des Services du CDG74 est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié et affiché dans les locaux du CDG.

Récépissé Préfecture

Fait à Annecy, le 06/05/2020

Le : **07 MAI 2020**

Certifié exact,  
Pour le Président  
La Directrice

Le Président du CDG 74



**Valérie BOUVIER**



**Antoine de MENTHON**

