

COMMUNE DE ST-QUENTIN-FALLAVIER (ISERE)**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL****SEANCE DU 20 MARS 2023**

Le Conseil Municipal de St-Quentin-Fallavier, dûment convoqué par le Maire le 14/03/2023, s'est assemblé au lieu habituel de ses séances sous la présidence de Michel BACCONNIER, Maire.

Le nombre de conseillers municipaux en exercice est de 29.

Présents : Mesdames et Messieurs les conseillers en exercice à l'exception de ceux qui, absents, ont délégué leur pouvoir : Carole BARBIER à Cécile PUVIS DE CHAVANNES, David CICALA à Christophe LIAUD, Fabienne ALPHONSINE à Gaelle VUILLOT

Absent : Laurie CHAMPAVIER-BAHOUYA.

Il a été procédé, conformément à l'article L.2121.15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris au sein du Conseil : Béatrice Jobert a été désigné(e).

DELIB 2023.03.20.13

OBJET : Adhésion à la convention de gestion du dispositif de signalement des actes de Violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes - CDG 38

Monsieur Mathieu GAGET, adjoint délégué aux Finances et Ressources humaines, expose :

Conformément au décret n° 2020-256 du 13/03/2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, toute autorité territoriale, depuis le 1^{er} mai 2020, a l'obligation de mettre en place ce dispositif au sein de sa collectivité ou de son établissement public.

Le centre de gestion de l'Isère (CDG 38) propose aux collectivités de gérer pour leur compte ce dispositif de signalement par voie de convention dont le modèle est en pièce jointe au présent rapport.

La convention stipule notamment que le dispositif se décline en deux niveaux :

- **Niveau 1** : Un recueil des signalements par le CDG 38 via une adresse mail dédiée pour une prise de rendez-vous auprès de professionnels du CDG38 qui, au travers de deux entretiens, rédigeront un pré rapport avec caractérisation par une commission signalement interne au CDG38, qui pourra être transmis à la collectivité si l'agent accepte la levée de l'anonymat. Dans tous les cas, l'alerteur sera orienté vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.
- **Niveau 2** : Une audition des acteurs impliqués et le recueil écrit des témoignages dans l'objectif de réaliser un rapport de synthèse à destination de l'employeur.

Le Centre de Gestion intervient, dans le cadre de l'exécution de la présente convention, comme intervenant pour le compte de l'Autorité Territoriale. Les employeurs restent, dans le cadre de leurs prérogatives légales, responsables des décisions concernant le fonctionnement de leurs services ou de la situation administrative de leurs personnels. N'assurant qu'une mission d'écoute, de conseil et d'orientation, de pré-rapport avec caractérisation et de rapport de synthèse, le Centre de Gestion se dégage de toute responsabilité concernant les décisions retenues, soit par la Collectivité, soit par l'agent, et de leurs suites.

L'employeur détenteur de conclusions, rapports, ou tous documents écrits est responsable de l'usage fait de ces dits documents et décide du caractère confidentiel ou non des éléments qui lui sont communiqués. Il revient notamment à l'employeur d'apprécier de manière discrétionnaire les suites à donner aux rapports remis, aux diagnostics établis, etc.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **DECIDE de conventionner avec le Centre de Gestion de l'Isère.**
- **AUTORISE Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer la convention et tous les documents s'y rapportant.**
- **DIT que les crédits nécessaires sont inscrits au budget de la collectivité.**

Adoptée à l'unanimité

St-Quentin-Fallavier, le 20/03/2023

Publication et transmission en sous préfecture le 21 mars 2023 21/03/2023

Identifiant de télétransmission : 038-213804495-20230320-lmc111657-CC-1-1

Le Maire



Michel BACCONNIER

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à dater de sa publication. Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

> **Objet** : Convention Dispositif de signalement

> **Contact** : Catherine MULET

Responsable de Direction

04 56 38 87 54 | cmulet@cdg38.fr

> **Direction** : Santé et Sécurité au Travail

> **Type de document** : Convention

> **Référence** : SIG/2023/4490

> **Date** : le 5 janvier 2023

CONVENTION DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Entre :

Le **CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'ISERE**, 416 rue des Universités, CS 50097, 38401 SAINT MARTIN D'HERES, représenté par son Président, Monsieur Jean-Damien MERMILLOD-BLONDIN, dûment habilité par délibération du Conseil d'administration du 16 octobre 2020, et désigné par le **Centre de Gestion** dans la présente convention,

D'une part,

Et :

La **MAIRIE DE SAINT QUENTIN FALLAVIER**, Place de l'Hôtel de Ville, 38070 ST QUENTIN FALLAVIER, représenté(e) par son(sa) Maire, Monsieur Michel BACCONNIER, dûment habilité(e) par délibération du et désigné(e) par **la Collectivité** dans la présente convention,

D'autre part,

Vu le Code des Communes et 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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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 Code du Travail partie 4, livres Ier à V,

Vu l'accord cadre du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail la fonction publique,

Vu l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique,

Vu la circulaire NOR : RDFB1410419C du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, du plan national de prévention des risques psychosociaux,

Vu l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 et vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion du 17 décembre 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, et la délibération du 2 juin 2022 qui fixe les tarifs des prestations du service applicables au 1er juillet 2022,

Vu les dispositifs d'aide sociale de droits communs et spécifiques à certaines collectivités,

Vu la délibération en date du de l'assemblée délibérante de la Collectivité autorisant la signature de la présente convention,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Contenu

ARTICLE 1.	OBJET DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2.	DOMAINES D’INTERVENTION DES ACTIONS PROPOSEES.....	4
ARTICLE 3.	CONDITIONS D’INTERVENTION ET RESPONSABILITE.....	4
ARTICLE 4.	TEMPS CONSACRE A LA COLLECTIVITE	5
ARTICLE 5.	LES AGENTS CONCERNES.....	5
ARTICLE 6.	LES MODALITES D’INTERVENTION.....	5
ARTICLE 7.	SECRET PROFESSIONNEL.....	5
ARTICLE 8.	CONDITIONS MATERIELLES.....	5
8.1.	PROGRAMMATION, ANNULATION DES INTERVENTIONS ET DES RENDEZ-VOUS	5
8.1.1.	Programmation des interventions et des rendez-vous	5
8.1.2.	Annulation à la demande de la collectivité	6
8.1.3.	Absence des intervenants.....	6
8.2.	LOCAUX.....	6
8.3.	ASSURANCE.....	6
ARTICLE 9.	CONDITIONS TARIFAIRES	6
ARTICLE 10.	DUREE, PRISE D’EFFET, RENOUVELLEMENT ET RESILIATION DE LA CONVENTION	6
10.1.	Résiliation	6
10.1.1.	A l’initiative de la Collectivité	6
10.1.2.	A l’initiative du Centre de Gestion.....	7
ARTICLE 11.	TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES	7
ARTICLE 12.	REGLEMENT DES LITIGES	7
ANNEXE 1 –	Conditions tarifaires au 1 ^{er} juillet 2022	8

ARTICLE 1. OBJET DE LA CONVENTION

Ces dernières années, les évolutions de la réglementation ont clairement confirmé l'obligation faite aux élus et aux services de définir, planifier et mettre en œuvre une politique de prévention des risques professionnels : "Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité" (Article 2-1 du Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Dans le cadre du développement de leur politique de prévention des risques professionnels et dans un objectif d'amélioration de qualité de vie au travail, les autorités territoriales doivent donc procéder :

- à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
- au contrôle de l'application de ces règles

Ces obligations sont définies par les Articles L. 4121-1 à L. 4121-5, du Code du travail.

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (article 26-1) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale autorise le développement de missions facultatives au sein des centres de gestion donnant compétence à certains de ses agents en la matière.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dans son article 80 et le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 indiquent que les collectivités doivent mettre 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 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. Il précise que ce dispositif peut être mis en place collectivités territoriales et de leurs établissements publics par eux-mêmes, ou par mutualisation ou confié au centre de gestion.

De ce fait, le Centre de Gestion organise l'intervention de ses professionnels dont ceux de la Direction Santé et Sécurité au Travail au bénéfice des employeurs qui en formulent la demande pour recueillir les signalements y compris ceux formulés par des témoins, orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif de signalement permet également d'entendre l'ensemble des acteurs de la situation, de recueillir des témoignages et de présenter à l'employeur un rapport de synthèse.

Les objectifs de cette démarche sont de protéger les agents, d'instruire éventuellement un dossier à destination de la collectivité afin de lui permettre de traiter la situation et d'engager des mesures de prévention.

ARTICLE 2. DOMAINES D'INTERVENTION DES ACTIONS PROPOSEES

Le dispositif se décline en deux niveaux :

Niveau 1 : Un recueil des signalements par le CDG 38 via une adresse mail dédiée pour une prise de rendez-vous auprès de professionnels du CDG38 qui, au travers de deux entretiens, rédigeront un pré-rapport avec caractérisation par une commission signalement interne au CDG38, qui pourra être transmis à la collectivité si l'agent accepte la levée de l'anonymat. Dans tous les cas, l'alerteur sera orienté vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Niveau 2 : Une audition des acteurs impliqués et le recueil écrit des témoignages dans l'objectif de réaliser un rapport de synthèse à destination de l'employeur.

ARTICLE 3. CONDITIONS D'INTERVENTION ET RESPONSABILITE

Le Centre de Gestion intervient, dans le cadre de l'exécution de la présente convention, comme intervenant pour le compte de l'Autorité Territoriale.

Les employeurs restent, dans le cadre de leurs prérogatives légales, responsables des décisions concernant le fonctionnement de leurs services ou de la situation administrative de leurs personnels.

N'assurant qu'une mission d'écoute, de conseil et d'orientation, de pré-rapport avec caractérisation et de rapport de synthèse, le Centre de Gestion se dégage de toute responsabilité concernant les décisions retenues, soit par la Collectivité, soit par l'agent, et de leurs suites.

L'employeur détenteur de conclusions, rapports, ou tous documents écrits est responsable de l'usage fait de ces dits documents et décide du caractère confidentiel ou non des éléments qui lui sont communiqués. Il revient notamment à l'employeur d'apprécier de manière discrétionnaire les suites à donner aux rapports remis, aux diagnostics établis, etc.

ARTICLE 4. TEMPS CONSACRE A LA COLLECTIVITE

Le temps consacré pour les missions confiées sera calculé :

- au temps réel passé pour les entretiens (fiche de présence signée par les personnes accueillies et auditionnées),
- à une demi-journée (3,5 h) pour la rédaction du rapport de synthèse à destination de l'employeur.

Le pré-rapport avec caractérisation étant rédigé en présence de l'agent, lanceur d'alerte, ce temps sera intégré au temps d'entretiens individuels.

ARTICLE 5. LES AGENTS CONCERNES

Les agents concernés sont :

- les fonctionnaires titulaires ou stagiaires (CNRACL ou IRCANTEC)
- les contractuels de droit public ou de droit privé

Les interventions pourront avoir lieu quelle que soit la position administrative des agents concernés, de ce fait la collectivité s'assurera de leur couverture assurantielle, notamment lors des déplacements au cours d'arrêt maladie pour rencontrer des professionnels du CDG38.

ARTICLE 6. LES MODALITES D'INTERVENTION

Les modalités d'intervention pourront être différentes selon les besoins de la collectivité et de ses agents.

Les missions et actions confiées aux intervenants du CDG 38 dont ceux de la Direction Santé et Sécurité au Travail pourront être :

- Des entretiens individuels
- Des conseils et orientation vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés
- Des pré-rapports avec caractérisation
- Des rapports de synthèse après audition des acteurs impliqués

ARTICLE 7. SECRET PROFESSIONNEL

Les professionnels du CDG38 en général et ceux de la Direction Santé et Sécurité au Travail agissent dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont ils assurent le suivi. Ils sont soumis au secret professionnel y compris le personnel administratif.

Le CDG38 et l'employeur signataire de la présente convention garantissent la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées ainsi que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement du signalement.

La collectivité s'engage à identifier un référent « signalement » pour tous les échanges.

ARTICLE 8. CONDITIONS MATERIELLES

8.1. PROGRAMMATION, ANNULATION DES INTERVENTIONS ET DES RENDEZ-VOUS

8.1.1. Programmation des interventions et des rendez-vous

Les entretiens individuels sont organisés en lien direct avec les agents concernés sur la base de rendez-vous pris par téléphone selon les organisations du travail des intervenants et des agents concernés.

8.1.2. Annulation à la demande de la collectivité

En cas d'annulation d'une intervention du fait de la Collectivité ou de l'un de ses agents dans un délai inférieur à une semaine, les heures planifiées seront facturées à la Collectivité.

Toutes communications concernant l'annulation des interventions et des rendez-vous se feront par écrit par voie électronique à l'adresse de l'intervenant.

8.1.3. Absence des intervenants

Le Centre de Gestion peut être contraint d'annuler des interventions et des rendez-vous pour cause d'indisponibilité non programmée de ses professionnels. Dès qu'il en aura connaissance, et après avoir recherché un suppléant(e) dans ses ressources internes, le Centre de Gestion informera le référent de la collectivité.

En cas d'annulation du fait du Centre de Gestion, les heures planifiées ne seront pas facturées à la Collectivité.

8.2. LOCAUX

Les interventions pourront se dérouler soit dans la collectivité soit dans des locaux mis à disposition par le Centre de Gestion.

Pour les entretiens individuels le CDG 38 met à disposition des locaux insonorisés permettant un accueil des agents en toute discrétion. De même, pour les entretiens se déroulant dans les locaux de la collectivité, la même exigence sera requise.

8.3. ASSURANCE

Le Centre de Gestion prendra à sa charge la signature d'un contrat d'assurance spécifique couvrant la responsabilité civile des intervenants du CDG38 dans le cadre de leurs interventions.

ARTICLE 9. CONDITIONS TARIFAIRES

Le montant de la participation due par chaque collectivité en contrepartie de ces prestations est fixé annuellement par le conseil d'administration du Centre de Gestion.

La Collectivité s'acquittera pour la prestation de mise à disposition des intervenants du Centre de Gestion d'une dépense d'un montant détaillé en annexe 1.

La facturation se fera tout au long de l'année à la fin des prestations.

Le règlement interviendra par mandat administratif dont le montant sera versé au comptable public assignataire des paiements du Centre de Gestion, à savoir le Payeur départemental de l'Isère.

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion peut décider d'une modification de la tarification. La Collectivité est alors informée par courrier de cette modification. Toute modification du tarif s'appliquera sans autre formalité à la présente convention.

ARTICLE 10. DUREE, PRISE D'EFFET, RENOUELEMENT ET RESILIATION DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet à compter du 1^{er} février 2023 pour une durée de 3 ans.

A défaut de dénonciation par l'une des parties, elle est renouvelée tacitement pour la même durée.

10.1. Résiliation

10.1.1. A l'initiative de la Collectivité

La Collectivité peut dénoncer pour tout motif, sans justification, la présente convention moyennant un préavis de 6 mois. La demande de résiliation s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception.

10.1.2. A l'initiative du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion se réserve le droit de résilier la convention, par lettre recommandée avec accusé de réception, en cas de non-respect par la Collectivité de ses obligations, telles que :

- défaut de paiement
- non-respect du secret professionnel
- mise à disposition de locaux incompatibles avec les missions

ARTICLE 11. TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES

Le Centre de gestion, responsable de traitement, collecte vos données dans le cadre d'une obligation légale de mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles. Vos informations, qui font l'objet d'un traitement informatique, sont traitées uniquement par le personnel habilité du Centre de gestion, ses sous-traitants numériques et sont conservées dans le respect des durées légales de conservation.

Conformément au Règlement européen sur la protection des données (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de limitation du traitement et d'un droit de réclamation auprès de la CNIL www.cnil.fr. Pour toute information ou exercice de vos droits Informatique et Libertés vous pouvez contacter le Centre de gestion : cdg38@cdg38.fr ou son délégué à la protection des données : dpd@cdg38.fr

ARTICLE 12. REGLEMENT DES LITIGES

A défaut de règlement amiable, tout litige lié à la mise en œuvre de la présente convention pourra être porté devant le Tribunal Administratif de Grenoble, territorialement compétent.

La présente convention est établie en 2 exemplaires.

Fait à St Martin d'Hères, le Fait à, le

Le Président

Le Maire

Jean-Damien MERMILLOD-BLONDIN

Michel BACCONNIER

ANNEXE 1 – Conditions tarifaires au 1^{er} juillet 2022

Nature de l'intervention	Collectivités affiliées		Collectivités non affiliées
	Moins de 50 agents	Plus de 50 agents	
Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	Niveau 1 : inclus cotisation obligatoire Niveau 2 : 61 €/heure	Niveaux 1 et 2 : 71 € / heure	Niveaux 1 et 2 : 81 € / heure
Frais déplacements	30 € forfait		
Frais repas et hébergements	17,50 € / repas / intervenant 70 € / hébergement / intervenant		