



POURQUOI CONFIER CETTE MISSION AU CDG ?

Confidentialité : les moyens dont dispose le CDG lui permettent d'assumer cette fonction en garantissant la confidentialité et la conformité aux exigences de la protection des données

Expertise juridique : Le référent désigné pourra accompagner la collectivité dans l'ensemble de ses obligations en matière de protection fonctionnelle, de procédure disciplinaire, de recours et de cessation des agissements.

Tiers de confiance : La désignation d'un référent extérieur permet d'être un gage de confiance et d'impartialité dans les démarches menées.

Conformité à la loi : La mise en place du dispositif de signalement est une obligation à laquelle les collectivités et établissements publics ne peuvent déroger. L'absence de mise en œuvre des dispositions légales et réglementaires peuvent engager la responsabilité de l'autorité territoriale.

Sans surcoût : Dans l'immédiat*, la cellule de signalement proposée par le CDG51 est mise à disposition des collectivités affiliées, dans le cadre de la cotisation additionnelle.

Pour les collectivités affiliées au CDG, le coût de conventionnement est compris dans la cotisation additionnelle.

Pour les collectivités non affiliées, le coût comprend l'adhésion annuelle et le coût horaire de la saisine, décidé annuellement par le conseil d'administration.

COMMENT DÉLÉGUER CETTE MISSION AU CDG ?



Sur demande de la collectivité
au Centre de Gestion :

1

Compléter le modèle de convention

2

**Prendre un arrêté d'adhésion à
transmettre au Comité Social Territorial**

Le Comité Social Territorial est simplement informé : la signature de l'arrêté peut être prise dès la saisine de l'instance

3

**Informers les agents de l'existence du
dispositif**

Des kits de communication sont disponibles sur notre site internet 51.cdgplus.fr, rubrique Carrière / juridique
> Dispositif de signalement

**POUR PLUS D'INFORMATIONS,
CONTACTEZ - NOUS**

Référent signalement CDG
signalement@cdg51.fr
<https://51.cdgplus.fr>



DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

FAITS DE VIOLENCE,
DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT,
D'AGISSEMENTS SEXISTES, DE
MENACE ET D'INTIMIDATION



A DESTINATION DES
COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

CENTRE DE GESTION DE LA
MARNE

LE CADRE JURIDIQUE



Obligation légale introduite par la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Article L135-6 : "Les employeurs publics (...) mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation 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."

Article L452-43 : "Sur demande des collectivités et établissements (...) les centres de gestion mettent en place le dispositif de signalement (...) ayant 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."

Articles R135-1 à R135-10 précisent les différentes procédures et les modalités de mises en œuvre.

Le dispositif de signalement peut être **mutualisé** entre plusieurs collectivités et établissements publics, **confié au Centre de Gestion**, ou **mis en place en interne**



QU'EST CE QUE LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ?

Le dispositif de signalement comporte trois procédures distinctes :

→ Procédure de **recueil des signalements** effectués par l'agent s'estimant victime ou témoin de tels actes ou agissements,

→ Procédure d'orientation de l'agent vers les **services et professionnels compétents** chargés de son accompagnement et de son soutien,



Si l'agent décide de **conserver l'anonymat, c'est la fin de la procédure auprès de la cellule de signalement**

Si l'agent décide de lever l'anonymat :

→ Procédure d'orientation de l'agent 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.

POUR QUELS AGENTS ?

Le dispositif de signalement s'adresse à l'ensemble des agents relevant des effectifs de la collectivité ou de l'établissement, quel que soit son statut :

- Stagiaires et fonctionnaires,
- Agents contractuels de droit public ou de droit privé,
- Apprentis et stagiaires de l'enseignement, Collaborateurs occasionnels, vacataires, intervenants extérieurs



POUR QUELS ACTES ?

Une victime ou un témoin peut adresser son signalement pour les faits suivants :

- Discrimination
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel
- Violences physiques ou morales
- Violences sexuelles
- Agissement sexiste
- Menaces
- Intimidations

L'acte peut avoir été commis par un ou plusieurs collègues, supérieurs hiérarchiques, élus, intervenants extérieurs ou usagers.