

Annexe C : Règlement intérieur

du dispositif de signalement des actes portant atteinte volontairement à l'intégrité de la personne porté par le Centre de gestion de la Marne

Vu la convention signée entre la collectivité territoriale/l'établissement public et le Centre de gestion,

Vu le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le Code de procédure pénale,

Vu le Code pénal,

Vu l'Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu la Charte de 2019 du Ministère de l'action et des comptes publics et de la DGAFP de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes,

Vu la Circulaire n°TFPF2133602C du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique,

Vu la Circulaire n°MEFI-D20-09086 du 02 novembre 2020 relative au renforcement de la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leur fonction,

Vu la Circulaire n°CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,

Vu la Circulaire n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique,

Vu le Guide du 30 mars 2023 du Défenseur des droits relatif au lanceur d'alerte,

Vu le Guide de novembre 2022 du Ministère de la transformation et de la fonction publiques et de la DGAFP relatifs aux outils statutaires et disciplinaires pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique,

Vu le Guide de 2018 du Ministère de l'action et des comptes publics et de la DGAFP relatif à la formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,

Vu le Guide de 2018 du Ministère de l'action et des comptes publics et de la DGAFP concernant l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu le Guide de 2017 du Ministère de la fonction publique et de la DGAFP de prévention et de traitement des situations de harcèlement dans la fonction publique,

Vu les fiches pratiques de mars 2018 du Ministère de l'intérieur, du Ministère des solidarités et de la santé, du Ministère de l'action et des comptes publics, du secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et du Défenseur des droits sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique,

Vu les 9 fiches pratiques du 11 décembre 2017 du Défenseur des droits pour agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale,

Vu la décision cadre n°2025-019 du 5 février 2025 sur le recueil des signalements et l'enquête interne en cas de discrimination et de harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public,

Vu la décision n°2021-065 du 12 avril 2021 du Défenseur des droits portant recommandations en application de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011,

Vu la recommandation d'avril 2025 de la CNRACL pour prévenir les violences externes.

TABLE DES MATIÈRES

Préambule :	3
I. La cellule de signalement portée par le Centre de gestion de la Marne	3
II. Les faits relevant du dispositif de signalement	4
III. Les personnes pouvant saisir le dispositif de signalement	5
IV. Le contenu du dispositif	5
A. Les modalités de saisine de la cellule de signalement	5
B. Procédure de recueil du signalement	6
C. Procédure d'orientation du signalement vers les services et professionnels compétents	6
D. Procédure d'orientation du signalement vers les autorités compétentes pour faire cesser les agissements	7
E. Entretien de clarification avec la cellule de signalement	7
F. La saisine du procureur de la République	8
G. Le suivi des signalements	8
H. La clôture de la saisine	8
V. Les responsabilités	9
A. Les responsabilités communes	9
B. La responsabilité de l'auteur du signalement	9
C. La responsabilité du potentiel auteur des faits signalés	9
D. La responsabilité de la cellule de signalement	9
E. La responsabilité de l'autorité territoriale ou de la personne compétente	10
VI. La communication	12
A. L'information de mise en place s'imposant à l'employeur	12
B. Une communication s'imposant à la cellule de signalement	12
VII. La protection des données à caractère personnelle	13
A. La mise en œuvre du règlement général sur la protection des données (RGPD)	13
B. La communication et l'anonymisation des documents	13

Table des sigles et abréviations :

CT/EP : collectivité(s) territoriale(s) et établissement(s) public(s) du département de la Marne

Préambule :

Les dispositions visées précédemment prévoient que les employeurs publics, indépendamment de la taille de l'administration et du nombre d'agents, sont astreints de mettre en place un dispositif qui a pour objet de recueillir le signalement des personnes qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte portant atteinte volontairement à l'intégrité de la personne, 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 personnes compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection et de traitement des faits signalés.

Conformément à l'article L452-43 du Code général de la fonction publique, les Centres de Gestion mettent en place, pour le compte des autorités territoriales des collectivités territoriales et des établissements publics (CT/EP) qui en font la demande, le dispositif de signalement.

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies, telles que la procédure pénale, l'information au procureur de la République, le dépôt de plainte, le recours hiérarchique, la saisine des représentants du personnel, la réclamation auprès du Défenseurs des droits, ... Il constitue un moyen d'action supplémentaire et complémentaire. Il est rappelé que les procédures précédemment citées sont indépendantes des procédures administratives, en particulier disciplinaires.

Ce règlement vise à assurer l'égalité de traitement et la transparence idoine sur le fonctionnement du dispositif porté par le Centre de gestion de la Marne pour les collectivités territoriales et établissements publics ayant conventionnés. En outre, il a pour objectif de renforcer la connaissance, mais aussi et surtout, la confiance indispensable que les personnes concernées doivent avoir envers ledit dispositif.

I. La cellule de signalement portée par le Centre de gestion de la Marne

La cellule de signalement portée par le Centre de gestion de la Marne comprend des « référents » compétents pour assurer les missions relevant dudit dispositif. Afin d'assurer la gestion continue de la cellule, des référents titulaires et suppléants sont nommés par arrêté du Président du Centre de gestion.

En pluridisciplinarité, les référents disposent de compétences en matière de santé et sécurité au travail, juridiques, administratives et des capacités d'orientation. Dans le même sens, ils sont formés au dispositif de signalement, à la prévention et à la lutte des faits relevant dudit dispositif, des risques psychosociaux, en santé au travail, du secours en santé mentale, incluant la connaissance de l'ensemble des acteurs compétents, des procédures administratives et contentieuses dans ces domaines.

Les référents sont soumis aux obligations de confidentialité, de discrétion professionnelle, d'impartialité, d'objectivité, d'indépendance, de neutralité, de dignité, d'intégrité, de probité et de réserve. Ils veillent en outre au respect des droits relatifs à la protection des données.

Cette cellule est susceptible de faire appel, dans le respect des exigences de confidentialité, à d'autres experts relevant des services du Centre de gestion de la Marne, dont la présence serait nécessaire pour traiter le signalement.

En outre, la cellule de signalement est complémentaire aux canaux internes par lesquels l'autorité territoriale, ou la personne compétente, peut être saisie pour de tels faits ; à savoir, de manière non exhaustive, par :

- Les responsables hiérarchiques et les services des ressources humaines ;
- Les instances paritaires, notamment la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT) ;
- Le service de médecine préventive, notamment le médecin du travail ;
- Toute autre personne ou autorité,
- ...

L'ensemble de ces acteurs peuvent orienter les potentielles victimes et/ou les potentiels témoins vers le dispositif de signalement et peuvent concourir à sa mise en œuvre.

En ce sens, il est de la responsabilité de l'autorité dont relèvent lesdits acteurs de les former sur les faits relevant du dispositif de signalement.

Le médecin du travail compétent peut être informé de la situation par le Président du Centre de Gestion de la Marne, notamment lorsque les faits portés à la connaissance de la cellule de signalement sont d'une particulière gravité et susceptibles d'entraîner des risques graves pour la santé et la sécurité de l'auteur du signalement ou des personnes mentionnées par ce dernier.

II. Les faits relevant du dispositif de signalement

Le dispositif de signalement porté par le Centre de gestion de la Marne est compétent pour les faits suivants :

- Acte portant atteinte volontairement à l'intégrité de la personne,
- Violence,
- Discrimination,
- Harcèlement moral,
- Harcèlement sexuel,
- Agissements sexistes,
- Menaces,
- Tout autre acte d'intimidation.

Les faits rapportés à la cellule de signalement, en tant que victime ou témoin, peuvent être intra ou extra-professionnels (par exemple, sans être exhaustif, les violences au sein du cercle familial ou conjugal).

Pour rappel, les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne sont prévues par le Code pénal, à savoir, sans être exhaustif :

- Les tortures et actes de barbarie,
- Une intoxication volontaire,
- Une incapacité totale de travail par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement,
- Une agression sexuelle,
- Le viol,
- L'exhibition sexuelle,
- L'outrage sexiste et sexuel,
- L'enregistrement et de la diffusion d'images de violence.

De plus, le « harcèlement environnemental ou d'ambiance » assimilable au harcèlement, moral ou sexuel, est, sans être directement visé, le résultat de propos et de comportement qui, répétés, insistants et non désirés créent un climat intimidant, outrageant, même sans l'expression de menaces évidentes, et deviennent insupportables pour la personne qui le subit.

Parallèlement, le « harcèlement managérial » ou « harcèlement institutionnel », caractérisant un harcèlement moral, peut résulter des méthodes de gestion mises en œuvre par un ou plusieurs supérieurs hiérarchiques dès lors qu'elles se manifestent, pour un agent, sans que celui-ci ne soit nécessairement déterminé et visé, par des agissements précis et répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Dans le cas où un signalement serait effectué sans qu'il ne relève de l'une des catégories de ces faits, alors, ce dernier serait considéré comme irrecevable et ne serait pas traité. L'auteur sera informé de cette irrecevabilité et de son impossibilité de traitement.

III. Les personnes pouvant saisir le dispositif de signalement

Peuvent saisir à cet effet, en tant que victime ou témoin, le cas échéant, répondant à l'une des positions administratives, par courrier électronique ou courrier sous pli confidentiel, la cellule de signalement :

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les fonctionnaires titulaires,
- Les agents contractuels de droit public,
- Les agents contractuels de droit privé,
- Les stagiaires de l'enseignement, les apprentis et les alternants,
- Les vacataires, collaborateurs occasionnels et intervenants temporaires auprès de la CT/EP,
- Les personnels d'entreprises extérieures intervenants au sein ou auprès de la CT/EP,
- Les élus, en qualité de témoin uniquement.

Le Centre de gestion de la Marne n'est compétent que pour traiter les saisines des personnes susmentionnées relevant des effectifs d'une CT/EP ayant conventionnée avec ce dernier afin de lui déléguer ledit dispositif.

Par conséquent, dans le cas où une saisine serait adressée à la cellule portée par le Centre de gestion de la Marne et que la CT/EP n'aurait pas conventionné avec ce dernier, alors le signalement serait considéré comme irrecevable. L'auteur sera informé de cette irrecevabilité et de son impossibilité de traitement.

Néanmoins, le Président du Centre de gestion de la Marne alertera, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'autorité territoriale intéressée, du signalement qui a été fait, sans révéler aucun élément de la saisine (ni l'identité de l'auteur, ni les faits, ...), et de son obligation de mettre en place le dispositif de signalement. L'auteur sera informé de cette information faite à l'autorité territoriale compétente.

Il revient à l'autorité territoriale d'informer les personnes pouvant saisir la cellule de signalement de la mise en place dudit dispositif, des modalités de saisine comme détaillées ci-dessous et de leur transmettre le règlement intérieur de ce dernier.

En parallèle, cette mission est également réalisée dans les mêmes conditions au titre des saisines des personnes susmentionnées relevant d'un Centre de gestion partenaire.

IV. Le contenu du dispositif

Le dispositif de signalement comporte trois procédures :

- De recueil des signalements effectués par les auteurs s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- D'orientation vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- D'orientation 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.

Un schéma synthétique du traitement des saisines est annexé au présent règlement.

A. Les modalités de saisine de la cellule de signalement

La saisine du dispositif de signalement porté par le Centre de gestion de la Marne peut être nominative ou anonyme. Le fait qu'un signalement soit anonyme n'empêchera pas son traitement dans les mêmes conditions fixées par le présent règlement.

L'auteur adresse son signalement par le biais du formulaire de saisine, soit de façon :

- Dématérialisée, à renseigner directement sur le site internet du Centre de gestion ;
- Matérialisé, en l'adressant à la cellule de signalement par :
 - Mail, à l'adresse électronique suivante : signalement@cdg51.fr ;

- Courrier sous pli confidentiel, à l'adresse indiquée dans l'annexe D « lieu et contact » disponible sur le site du Centre de gestion de la Marne.

L'auteur joint à ce formulaire toute pièce ou document qu'il juge utile en lien avec son signalement quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement (*courriel, courrier, note, message téléphonique écrit ou oral ou sur le répondeur retranscrit par huissier de justice, le rappel de la chronologie, certificat médical, attestation (témoins, avec, le cas échéant, une copie de la carte nationale d'identité, ...)*).

1- *Recevabilité de la saisine*

Le formulaire de saisine indispensable à l'instruction de la demande, dans les différentes formes susmentionnées, est mis à disposition à cet effet sur le site internet du Centre de gestion de la Marne. Afin d'accompagner au mieux l'auteur dans sa démarche, la cellule de signalement met à sa disposition, en considération du mode de transmission, sur le site internet du Centre de gestion de la Marne, un guide pour compléter ledit formulaire.

2- *Cause d'impossibilité de traitement*

L'auteur doit obligatoirement renseigner son adresse de courrier électronique afin de pouvoir bénéficier des services de la cellule de signalement, résultant de ses obligations.

En cas d'absence de ce renseignement, la cellule de signalement ne pourra pas traiter la saisine.

3- *Irrecevabilité de la saisine*

A défaut de transmission dudit formulaire, la saisine sera considérée comme irrecevable. Dans ce cas, l'auteur sera informé de cette irrecevabilité et de son impossibilité de traitement. La cellule de signalement rappellera à l'auteur l'obligation de transmission du formulaire de saisine et des modalités pour y accéder.

B. Procédure de recueil du signalement

La cellule accuse réception du signalement dès que possible et des modalités suivant lesquelles l'auteur sera informé des suites qui y sont données.

Sous réserve des nécessités de service, la cellule dispose d'un délai maximum de :

- 5 jours ouvrés à compter de la réception de la demande pour acter ou non de sa recevabilité ;
- 2 semaines à compter de l'accusé de réception, pour apporter les orientations idoines à l'auteur du signalement ;
- Suite au délai susmentionné pour apporter les orientations idoines, 2 semaines pour envoyer un courrier recommandé avec accusé de réception à l'autorité territoriale compétente pour l'informer de ladite saisine.

La procédure de recueil garantit la 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 le contenu pour le traitement du signalement.

En outre, l'auteur du signalement bénéficie des droits de consultation, de rectification et d'effacement des données détenues, ainsi que la durée de conservation des données à caractère personnel, comme indiqués dans les annexes à la convention et rappelés ci-dessous.

C. Procédure d'orientation du signalement vers les services et professionnels compétents

La cellule oriente et apporte les éléments de réponse à l'auteur du signalement permettant d'identifier et de contacter les professionnels, les services compétents et les dispositifs existants adaptés pouvant accompagner l'intéressé dans ses démarches précontentieuses ou contentieuses, ou de l'informer de ses droits, l'accompagner et le soutenir.

Sont précisées la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge, par les services et professionnels compétents, des personnes et les modalités d'accès à ces services et professionnels.

D. Procédure d'orientation du signalement vers les autorités compétentes pour faire cesser les agissements

La cellule oriente l'auteur du signalement vers les autorités susceptibles de faire cesser les agissements, notamment par la réalisation d'une enquête administrative et/ou la prise de mesures préventives et/ou répressives.

La cellule de signalement informe, l'auteur de la saisine, des modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice des personnes, victime ou témoin. Elle lui précise également la nature de ces mesures de protection et l'obligation faite à l'autorité territoriale, ou à la personne compétente, d'informer l'auteur du signalement et la cellule de signalement portée par le Centre de gestion de la Marne, des modalités par lesquelles elle assure le traitement des faits signalés.

La cellule ayant pour objectif de s'assurer du traitement des faits, cette dernière prend attache, par lettre recommandée avec accusé de réception signée du Président du Centre de gestion, auprès de l'autorité territoriale afin de l'informer de la saisine, après avoir traité cette dernière dans les conditions susmentionnées.

Le cas échéant, sous réserve des faits qui sont portés à sa connaissance et de l'accord de l'auteur de la saisine, la cellule transmet à l'autorité territoriale ou à la personne compétente :

- L'identité de l'auteur de la saisine ;
- Sa qualité de victime ou de témoin ;
- Le formulaire de saisine ;
- Le cas échéant, les documents annexés ou complémentaires à la saisine.

Lorsque l'auteur de la saisine a autorisé la cellule de signalement à transmettre le formulaire de saisine et, le cas échéant, les documents annexés ou complémentaires, cette dernière est chargée d'occulter les mentions faisant apparaître le comportement de tiers nommément désignés et dont la divulgation pourrait leur porter préjudice.

En effet, la procédure de transmission garantit, le cas échéant, la 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 le contenu pour le traitement du signalement.

Lorsque l'autorité territoriale est mise en cause, la personne compétente peut prendre attache avec la cellule de signalement afin, le cas échéant, de se faire transmettre les éléments indiqués ci-dessus (formulaire de saisine, éléments complémentaires, ...).

E. Entretien de clarification avec la cellule de signalement

Après avoir réceptionné les orientations effectuées par la cellule de signalement dans les conditions susmentionnées, l'auteur de la saisine peut solliciter un unique entretien (téléphonique, par visioconférence, ou physique) avec la cellule de signalement, si nécessaire. Durant l'entretien, les échanges ne porteront que sur la clarification du fonctionnement de la cellule et de ses orientations dans les strictes limites de ses compétences.

Dans le cas où l'auteur souhaiterait bénéficier d'un entretien physique, sous réserve de l'accord de la cellule de signalement, il reviendrait à ce dernier d'effectuer le déplacement. En effet, pour assurer la plus grande neutralité, la cellule de signalement n'effectuera aucun déplacement.

La cellule de signalement est libre d'accepter ou de refuser cette demande et de procéder à d'autres entretiens antérieurement ou postérieurement à celui demandé par l'auteur de la saisine.

F. La saisine du procureur de la République

Toute autorité constituée, tout officier public ou agent public qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les éléments qui y sont relatifs.

De plus, quiconque ayant connaissance soit d'un crime, soit de privations, de mauvais traitements ou d'agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger, n'en informe pas les autorités judiciaires ou administratives ou ne continue à ne pas informer ces autorités tant que ces infractions n'ont pas cessé encourt une peine fixée par le Code pénal.

Ainsi, si l'autorité territoriale, ou la personne compétente, n'informe la cellule de signalement de l'engagement d'aucune démarche visant à tendre vers la résolution de la situation dans un délai de 2 mois, à compter de l'accusé de réception du courrier l'informant du signalement, le Centre de gestion de la Marne en donnera avis, sans délai, au procureur de la République compétent par la transmission à ce magistrat de l'ensemble des documents concernant le signalement, par courrier signé du Président du Centre de gestion. L'auteur du signalement et l'autorité territoriale, ou la personne compétente, seront informés de cette action.

La même procédure sera effectuée si l'autorité territoriale, ou la personne compétente, informe la cellule de signalement de démarche visant à tendre vers la résolution de la situation sans qu'il n'y ait d'action effective par la suite (par exemple, sans être exhaustif, aucune action n'est engagée suite à une enquête administrative, lorsque cela est nécessaire).

G. Le suivi des signalements

Le dispositif fait l'objet d'un suivi, par chaque CT/EP et par la cellule de signalement, des saisines (nombre, nature, ...), de leurs traitements, des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires, ...) et de son activité. Ces données sont conservées par le service des ressources humaines de chaque CT/EP et par la cellule de signalement pour assurer la confidentialité qui s'impose.

Le suivi est acté par un rapport présenté annuellement à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social territorial du Centre de gestion par la cellule de signalement. Ce rapport est transmis aux CT/EP ayant conventionnées avec le Centre de Gestion de la Marne disposant de leur propre comité social territorial. Dans ce cas, elles ont la charge de présenter ledit bilan au comité social territorial compétent.

Un bilan synthétique ne comportant aucune donnée à caractère personnelle est fourni à l'autorité territoriale, ou à la personne compétente, afin, notamment, de renseigner son rapport social unique qui doit être présenté annuellement à la formation spécialisée du comité social territorial ; notamment dans le rapport sur l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes.

H. La clôture de la saisine

La cellule de signalement procédera à la clôture de la saisine, si :

- Les faits ont été traités ;
- La CT/EP ne l'a pas informé de l'engagement de démarche visant à tendre vers la résolution de la situation dans un délai de 2 mois, à compter de l'accusé de réception du courrier l'informant du signalement ;
- Bien que, la CT/EP ait informé la cellule de signalement des démarches susmentionnées, aucune action n'est appliquée pour traiter réellement la situation.

La clôture fera l'objet d'une information à l'auteur de la saisine, par mail, et à l'autorité territoriale ou à la personne compétente signée du Président du Centre de gestion, par courrier recommandé avec accusé de réception.

V. Les responsabilités

A. Les responsabilités communes

Toute autorité constituée, tout officier public ou agent public qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et peut signaler les mêmes faits aux autorités administratives.

B. La responsabilité de l'auteur du signalement

1- La dénonciation de bonne foi

Aucun agent public ne peut faire l'objet d'une mesure concernant le recrutement, la titularisation, la radiation des cadres, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, le reclassement, la promotion, l'affectation, les horaires de travail ou la mutation, ni de toute autre mesure ni de menaces ou de tentatives de recourir à celles-ci pour avoir signalé ou témoigné des faits relevant du dispositif de signalement.

Les personnes s'estimant victimes ou témoins de ces faits ou agissements doivent prioritairement mobiliser les régimes de prévention et d'alerte. Une dénonciation publique des faits, qui ne serait pas mesurée tant sur le fond que sur la forme, est susceptible d'engager la responsabilité disciplinaire de son auteur. L'agent public demeure en effet soumis aux obligations déontologiques au premier rang desquelles le devoir de réserve. Mais en cas de faute, l'autorité compétente doit pondérer l'appréciation du caractère fautif et de l'intensité de la sanction en tenant compte de la bonne foi de l'intéressé, des conditions dans lesquelles ce dernier a dénoncé les faits, au regard notamment de la teneur des propos tenus, de leurs destinataires et des démarches qu'il aurait préalablement accomplies pour alerter sur sa situation, y compris lorsque finalement, les faits ne sont pas avérés.

2- La dénonciation calomnieuse

Une personne se rend coupable de dénonciation calomnieuse lorsqu'elle dénonce aux autorités un fait qu'elle sait inexact, dans le but d'entraîner des poursuites pour la personne qu'elle met en cause.

Il relève donc de l'entière responsabilité de la personne qui fait la saisine d'être de bonne foi en rapportant des faits matériellement établis. Dans le cas contraire, si les faits décrits dans la saisine relèvent d'un caractère infondé et abusif, cela pourrait entraîner sa responsabilité en la rendant coupable de dénonciation calomnieuse ou de diffamation. Cela peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Cette dernière pourrait également engager sa responsabilité pénale et/ou civile.

C. La responsabilité du potentiel auteur des faits signalés

Les actes relevant du dispositif de signalement doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et, le cas échéant, par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil. Les procédures disciplinaires et contentieuses (civiles et/ou pénales) sont indépendantes les unes des autres.

D. La responsabilité de la cellule de signalement

1- Les compétences de la cellule

La cellule de signalement n'a vocation ni à vérifier la véracité des faits ni à la qualification juridique de ces derniers ni à procéder aux enquêtes administratives ou à quelque procédure en ce sens.

Cette dernière est uniquement compétente pour s'assurer du traitement et le suivi des situations dans les conditions indiquées dans le présent règlement.

Néanmoins, la cellule de signalement, ainsi que l'ensemble des services du Centre de gestion de la Marne, peuvent faire l'objet de demande d'accompagnement dans les démarches que souhaite engager la CT/EP, notamment après la réalisation d'une enquête administrative.

2- Le traitement du signalement

La cellule s'astreint, après chaque échange, indépendamment de la nature du destinataire, d'effectuer un retour écrit rappelant précisément de la teneur de ce dernier, et le cas échéant, les compléments d'information idoïne.

Cette dernière accompagne l'autorité territoriale et/ou la personne compétente dans ses obligations : de potentiel déport en cas d'empêchement, en matière notamment de protection de la santé et de la sécurité, de protection fonctionnelle, d'enquête administrative, de discipline, de cessation des faits rapportés et de tout autre accompagnement nécessaire en considération des faits rapportés.

Elle s'assure du traitement du signalement par l'autorité territoriale, ou par la personne compétente, par l'intermédiaire d'une prise de contact avec l'agent ou de l'autorité territoriale ou de la personne compétente.

Dans le cas où une saisine a été effectuée avant la date de fin fixée dans la convention entre la CT/EP et le Centre de gestion de la Marne, cette dernière sera traitée jusqu'à sa clôture dans les conditions prévues par le présent règlement.

3- Le déport du signalement

La cellule de signalement étant soumise aux obligations de neutralité, d'impartialité et d'indépendance, elle peut engager une procédure de déport vers la cellule de signalement d'un Centre de gestion partenaire, sous réserve que cette dernière ne soit pas également empêchée. Ce déport peut être à l'initiative de la cellule de signalement du Centre de gestion de la Marne, après avoir informé l'auteur de la saisine, ou à la demande de ce dernier. Le Centre de gestion de la Marne assure cette mission de déport, dans les mêmes conditions, pour un Centre de gestion partenaire, sous réserve de ne pas être empêchée.

Cette cellule est composée d'un ou de plusieurs écoutants et est destinée à recueillir les signalements relevant des faits dudit dispositif et à orienter les auteurs, qu'ils soient victimes ou témoins.

Les écoutants ont pour missions :

- De recueillir le signalement,
- De proposer au signalant, un unique entretien téléphonique, en visioconférence ou physique. L'objectif de cet entretien est d'informer le signalant de ses droits, des procédures et des suites possibles, de l'orienter vers les services et professionnelles compétents en matière d'accompagnement et de soutien psychologique et/ou juridique,
- De fournir au signalant les modèles de documents adaptés à sa situation,
- De préconiser, le cas échéant, à l'autorité territoriale la ou les mesures à mettre en place pour traiter la situation, sous réserve des conditions de recueil de l'agent dans les conditions susmentionnées.

La cellule de signalement du Centre de gestion empêché transmet l'ensemble des éléments relatifs à la saisine au Centre de gestion destinataire et compétent.

E. La responsabilité de l'autorité territoriale ou de la personne compétente

1- La prévention de l'existence de tels faits

L'autorité territoriale a l'obligation de prévenir l'existence de ces faits et a la charge et la responsabilité d'assurer la sécurité et la santé mentale et physique des personnes sous sa responsabilité.

En ce sens, les agents, les encadrants de tout niveau hiérarchique, ainsi que les élus, doivent être formés et sensibilisés à ces faits afin d'être en capacité de créer ou de rétablir un environnement de travail respectueux et digne. Ils doivent être en mesure de réagir et de prendre toute mesure utile de nature à éviter la survenance ou à faire cesser dans le service toute remarque ou blague sexiste, incivilité, marque de mépris, interpellation familière, forme de séduction non souhaitée, réflexions malveillantes liées au sexe, à l'apparence physique ou aux aptitudes, courriels, messages et affichages déplacés, comportements vulgaires et obscènes y compris lorsqu'aucune personne n'est visée en

particulier, ... Ces actions de formation sont nécessaires pour instaurer une politique de « tolérance zéro » vis-à-vis des faits concernés.

Lorsqu'un comportement le nécessite, l'encadrant peut, avant l'engagement de toute procédure disciplinaire, prévenir celui qui en est à l'origine que son comportement l'expose à des sanctions s'il ne le modifie pas.

La carence de la CT/EP qui ne prend aucune mesure adéquate pour prévenir les faits signalés, constitue une faute de service susceptible d'engager sa responsabilité devant le juge.

2- Le traitement des faits

Dès que les faits sont portés à sa connaissance, l'autorité territoriale, ou la personne compétente, doit notamment :

- Assurer la santé physique et mentale et la sécurité des personnes sous sa responsabilité ;
- Prendre, dès qu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité d'une personne sous sa responsabilité, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits ;
- Faire cesser les potentiels faits en prenant toute mesure conservatoire, y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits (mise à l'écart temporaire, changement d'affectation temporaire ou suspension en cas de faute présentant un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité) ;
- Accorder la protection fonctionnelle, sous réserve que les conditions soient remplies ;
- Orienter les personnes vers les acteurs adéquats mentionnés ci-dessus ;
- Procéder, lorsque cela est nécessaire, dans les plus brefs délais, à une enquête administrative. La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail doit être informée de l'engagement de cette enquête ;
- S'assurer que l'auteur du signalement ne subit, de la part de quiconque, aucun acte de représailles ou des pressions.

La personne qui s'estime victime d'un acte susmentionné doit être assurée de trouver l'attention, le soutien et l'accompagnement sur le plan professionnel, juridique et médical dès que les faits ont été recueillis, notamment par l'intermédiaire des dispositifs de signalements précédemment exposés.

L'accompagnement médico-psycho-social doit être prévu par la CT/EP pour la potentielle victime et le potentiel auteur.

L'autorité territoriale se doit impérativement de tenir informé l'auteur et la cellule des suites données au signalement et des modalités par lesquelles elle assure le traitement des faits signalés et de la cessation de ces derniers. Elle peut également en alerter les membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social territorial compétent.

Il est rappelé que la responsabilité de l'autorité territoriale, ou de la personne compétente, dès lors qu'elle a connaissance, peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des actes, indépendamment des poursuites pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces derniers.

De plus, l'autorité territoriale, ou la personne compétente, qui est informée de l'existence de faits relevant du dispositif de signalement doit justifier qu'elle a pris les mesures pour faire cesser lesdits faits pour, le cas échéant et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, être exonérée de sa responsabilité en cas de contentieux.

Le cas échéant, lorsque les faits sont avérés, dans le cadre du traitement de la situation subie par la victime et du manquement à ses obligations de la part de l'auteur desdits faits, l'autorité territoriale, ou la personne compétente, peut, de manière fortement recommandée, infliger une sanction disciplinaire à ce dernier, qui doit être effective, exemplaire, proportionnée et dissuasive, étant une mesure administrative qui doit être articulée avec le dispositif de signalement. Il en sera de même en cas de dénonciation calomnieuse et/ou de diffamation avérées.

3- *L'empêchement de l'autorité territoriale ou de la personne compétente*

La cellule de signalement informera l'autorité territoriale, ou la personne compétente, de cet empêchement au sein du courrier informant de la saisine du dispositif.

En cas de potentielle mise en cause de l'autorité territoriale, ou de la personne compétente, cette dernière se trouve empêchée et doit être provisoirement remplacée, dans la plénitude de ses fonctions.

En effet, face à une demande qui viserait des faits concernant personnellement la responsabilité de cette dernière et qui comporterait des éléments de faits susceptibles de faire présumer un risque de rupture du principe d'impartialité et de conflit d'intérêts, l'autorité territoriale, ou la personne compétente, se trouve dans une situation d'empêchement telle que susmentionnée.

Dans ce cadre, elle doit déléguer, s'écarter de la gestion de l'affaire, ne donner aucune instruction et ne doit plus prendre part aux décisions qui y sont relatives (enquête administrative, protection fonctionnelle, ...).

Il convient que la CT/EP prenne attache avec le conseil de son choix ou de l'Association des Maires de la Marne, pour se faire accompagner dans la démarche.

VI. La communication

A. L'information de mise en place s'imposant à l'employeur

Il revient à l'autorité territoriale d'informer les personnes pouvant saisir la cellule de signalement de la mise en place dudit dispositif, des modalités de saisine comme détaillées ci-dessus et de leur transmettre le règlement intérieur de ce dernier.

B. Une communication s'imposant à la cellule de signalement

1- *La cellule de signalement du Centre de gestion de la Marne : acteur d'information et de communication*

Lorsque le dispositif est confié au Centre de gestion, chaque autorité compétente demeure chargée d'informer les agents de l'existence du dispositif de signalement, des procédures qu'il prévoit et des modalités pour y accéder.

La cellule de signalement, ainsi que l'ensemble des services du Centre de gestion de la Marne, s'astreignent à effectuer une communication active, large et régulière concernant le dispositif.

La cellule réalise chaque année, à minima :

- Un bilan annuel présenté aux membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social territorial du Centre de gestion ;
- Une communication, dans les modalités qu'elle souhaite (physique, virtuel, ...), du dispositif aux personnes concernées par ce dernier comme mentionné ci-dessus ;
- Une participation, sous réserve de la nécessité de service, aux événements annuels en lien avec le dispositif (semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail, journée contre le harcèlement, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, ...) ;
- Toute autre action qu'elle juge pertinente.

Face aux potentielles craintes de représailles, elle devra également effectuer une communication sur les garanties apportées en termes de confidentialité et d'impartialité dans le cadre du dispositif et les protections qui peuvent être mises en place pour les victimes et témoins afin de renforcer la légitimité du dispositif et d'encourager les saisines.

Afin d'assurer une logique d'amélioration continue du service qu'elle propose, la cellule de signalement réalise, à minima, chaque année une évaluation de la notoriété et la satisfaction des dispositifs auprès des employeurs et des personnes qui s'en sont saisi afin, le cas échéant, de faire évoluer le dispositif et sa communication.

2- La mise à disposition d'une documentation relative au dispositif

Le Centre de gestion, notamment la cellule de signalement, met à disposition sur son site internet en libre accès toute pièce utile relative au dispositif.

VII. La protection des données à caractère personnelle

A. La mise en œuvre du règlement général sur la protection des données (RGPD)

Dans le cadre de leurs relations contractuelles, les parties s'engagent à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 applicable depuis le 25 mai 2018 (ci-après, le « règlement européen sur la protection des données »).

Pour l'interprétation des notions liées à la protection des données à caractère personnel, il convient de se reporter aux définitions figurant à l'article 4 du règlement européen sur la protection des données.

Pour l'éclaircissement des rôles et des attentes sont annexés à la convention entre la collectivité territoriale/l'établissement public et le Centre de gestion :

Annexe A : Cette annexe est destinée à définir les attentes générales liées au respect du règlement européen sur la protection des données. Cette annexe est commune à toutes les missions quelle que soit la qualification retenue pour le Centre de Gestion (sous-traitant ou co responsable de traitement).

Annexe B : Cette annexe est destinée à définir la qualification retenue pour le Centre de Gestion (sous-traitant ou co responsable de traitement) pour chaque mission ainsi que les attentes RGPD qui découlent de l'exécution de chacune des missions.

Ces annexes sont susceptibles de faire l'objet d'évolution en fonction des traitements menés et des mesures de sécurité mises en place, la CT/EP sera informée dans les plus brefs délais de toute mise à jour.

Les annexes sont disponibles sur le site interne du Centre de gestion de la Marne.

La CT/EP communique dans les plus brefs délais les coordonnées (courriel, téléphone et adresse postale) de son délégué à la protection des données et informera le Centre de Gestion de tout changement de désignation future.

B. La communication et l'anonymisation des documents

Le dispositif garantit la confidentialité des informations communiquées aux agents publics, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

La cellule de signalement, ainsi que l'ensemble des personnes ayant vocation à en avoir connaissance, devront s'assurer de l'anonymisation des données en considération du destinataire :

1- L'autorité territoriale :

Les documents administratifs, y compris le formulaire de saisine et les documents fournis en complément de la saisine sont en principe communicables à l'autorité territoriale.

Cependant, cette communicabilité est soumise à certaines réserves. Par exemple, les mentions faisant apparaître le comportement de tiers nommément désignés et dont la divulgation pourrait leur porter préjudice doivent être occultées.

2- L'auteur du signalement ou le potentiel mis en cause :

La personne concernée, auteur ou potentiel mis en cause, a le droit d'accéder aux documents administratifs le concernant, notamment le formulaire de saisine et les documents fournis en complément de la saisine.

Cependant, les informations concernant des tiers non intervenant dans la prise en charge thérapeutique ou concernant un tel tiers doivent être occultées.

3- *Les tiers :*

Les tiers, telles que les instances paritaires, n'ont pas le droit d'accéder aux documents administratifs relatifs au dispositif de signalement, sauf si ces documents ne contiennent pas d'informations sensibles ou nominatives. Les documents ou mentions de documents relatifs à un comportement dont la divulgation serait susceptible de nuire à son auteur ne sont pas communicables aux tiers