

**Département de l'Isère
Canton de l'Oisans
Commune LES DEUX ALPES**

DELIBERATION N° 2021-083

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 1^{er} juin 2021

L'an deux mille vingt et un, le 1^{er} juin à 20h,

Conformément à la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise, le conseil municipal de la commune LES DEUX ALPES, dûment convoqué le 28 mai 2021, a tenu une réunion en session ordinaire à la mairie, en présentiel et à distance, par visioconférence, sous la présidence de M. Christophe AUBERT.

Etaient présents en séance : Christophe AUBERT, maire,

Éric GRAVIER, Patrick PELLORCE, Cécile NEYRAUD, Françoise MOREAU, adjoints

Marie-Hélène COING, maire déléguée de Mont de Lans

Laurent GIRAUD, Jean-Luc BISI, Paul VAN LEEUWEN, Enrica TASSO, Céline VALETTE, Fabien VEYRAT, Pascal ESPITALLIER, Angélique AGUILAR, conseillers municipaux.

Etaient présents en visioconférence : Agnès ARGENTIER, adjointe, Pierre BALME, maire délégué Venosc, Anne MILLET, conseillers municipaux.

Etaient absents : Camille DURDAN, Jocelyne MARTIN, André GARDEN.

Etaient représentés dans le cadre d'une procuration :

Ugo MOUNIER donne pouvoir à Fabien VEYRAT

Conformément aux dispositions de l'article L.2121-15 du code général des collectivités territoriales (CGCT), il a été procédé à la nomination des secrétaires de séance pris au sein du conseil : M. Patrick PELLORCE et Mme Françoise MOREAU ayant obtenu la majorité des suffrages, ont été désignés pour remplir ces fonctions qu'ils ont acceptées et conformément à l'article L.2121-18 du même code, la séance a été publique.

DOMAINE : COMMANDE PUBLIQUE – 1.4 – Autres contrats

Objet : Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique,

Considérant que toute autorité territoriale a l'obligation de mettre en place, au 1^{er} 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 le CDG38 a mis en place ce dispositif, par délibération n°DEL36.2020 du 17 décembre 2020, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande par une décision expresse ;

Considérant qu'il semble opportun, dans un souci d'indépendance et de confidentialité, de confier au CDG38 la mise en œuvre de ce dispositif pour le compte de la commune Les Deux Alpes ;

Considérant que l'information de cette décision a été transmise au CHSCT en date du 25 mai 2021;

Monsieur le Maire expose :

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant « 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. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ».

Il concerne les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique en fixe le cadre réglementaire.

Ce nouveau dispositif est en lien direct avec l'accord interprofessionnel sur l'égalité hommes/femmes et fonctionne, comme d'autres nouveaux dispositifs, sur le même modèle que le Référent Alertes éthiques et peut être confié aux centres de gestion.

Le dispositif comporte deux niveaux :

1. Recueil des signalements par le CDG38 qui rédigera un pré-rapport avec caractérisation,
2. Recueil des témoignages avec rédaction d'un rapport de synthèse pour l'employeur.

De son côté, la collectivité doit s'engager à mettre en place une procédure permettant :

- d'informer rapidement l'auteur du signalement de la réception de celui-ci et de la façon dont il sera informé des suites données ;
- de garantir la stricte confidentialité autour de ce signalement : identité de l'auteur, des personnes visées et des personnes en charge de le traiter, ainsi que les faits eux-mêmes.

Plus globalement, chaque autorité adhérant à ce dispositif devra informer l'ensemble de ses agents de son existence et des modalités pour y avoir accès.

Tarifification proposée par le Centre de Gestion de l'Isère :

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 : 60€/heure	Niveaux 1 et 2 : 70€/heure	Niveaux 1 et 2 : 80€/heure
Frais déplacements	25€ forfait		
Frais repas et hébergements	17,50€ / repas / intervenant 70€ / hébergement / intervenant		

Considérant l'intérêt que représente l'adhésion de la collectivité à ce dispositif, Monsieur le Maire propose à l'assemblée de conclure une convention avec le Centre de gestion de l'Isère.

Le conseil municipal ayant entendu cet exposé, après en avoir délibéré et après que Monsieur le Maire ait demandé à chaque conseiller présent en séance et à distance de se prononcer pour ou contre la délibération soumise au vote ou à s'abstenir, à l'unanimité des membres présents en séance et en visioconférence :

- **AUTORISE** le Maire à signer la convention relative au dispositif de signallement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes que propose le Centre de Gestion de l'Isère.

Fait et délibéré en séance, les jours, mois et ans que dessus. Au registre sont les signatures.

Pour extrait conforme,
Le maire, Christophe AUBERT





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** : PRP/2021/2531

> **Date** : le 3 mai 2021

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 St Martin d'Hères, 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 LES DEUX ALPES**, 48 avenue de la Muzelle, 38860 LES DEUX ALPES représenté(e) par son(sa) Maire, Monsieur Christophe AUBERT, 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,

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

Vu la délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion du 6 décembre 2016, modifiée par les délibérations du Centre de Gestion du 1^{er} octobre 2019 et du 3 mars 2020,

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.	DEONTOLOGIE ET 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, RENOUELEMENT 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.	REGLEMENT DES LITIGES	7

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, RENOUVELLEMENT ET RESILIATION DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet à compter du 1er mai 2021 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. 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

Christophe AUBERT

ANNEXE 1 – Conditions tarifaires au 1^{er} janvier 2021

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 : 60 €/heure	Niveaux 1 et 2 : 70 € / heure	Niveaux 1 et 2 : 80 € / heure
Frais déplacements	25€ forfait		
Frais repas et hébergements	17,50 € / repas / intervenant 70 € / hébergement / intervenant		