



**CONVENTION-CADRE 2024 – 2026**  
**Visant la gestion du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes confiée au CENTRE DE GESTION DU VAR PAR LES COLLECTIVITES AFFILIEES**

*Trame 2024  
Version 1  
Juillet 2023*

ENTRE :

LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU VAR - CS 70 576 - 83041 TOULON CEDEX 9, représenté par le Président du Centre de gestion en exercice, **Monsieur Christian SIMON**, agissant en vertu de la délibération du conseil d'administration n°2021-07 du 4 janvier 2021

Dénommé ci-dessous « le CDG 83 »,

D'une part,

Et **Le Parc Naturel Régional de la Sainte Baume**

Représenté par **Monsieur Michel GROS, Président** agissant notamment en vertu de la délibération du Conseil Syndical en date du

Dénommé(e) ci-dessous « la collectivité »

D'autre part,

Il est exposé et convenu ce qui suit :

**Références réglementaires :**

Vu le code général de la fonction publique,

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

Vu la demande de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local, après délibération du conseil municipal, communautaire ou d'administration, autorisant **Mr Michel GROS, en sa qualité de Président du PNR Sainte Baume**, à signer la présente convention,

Vu la procédure actée par délibération par le Président du Centre de Gestion en date du 21 octobre 2021

## Exposé :

Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) prévoit qu'« Aucun agent public ne doit subir les faits:

- 1) De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante;
- 2) Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

De même, « Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Pour ce faire, chaque employeur public doit notamment mettre en place le Dispositif de Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes (DISIGN) prévu par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020. Ce dispositif peut être confié aux centres de gestion (CDG).

Les CDG doivent donc mettre en place ce dispositif pour le compte des collectivités territoriales et leurs établissements publics qui en font la demande au titre des missions facultatives.

Aussi, dans le respect de ces dispositions, le CDG 83 propose aux collectivités territoriales et aux établissements publics affiliés du Var de lui confier, par le biais de la présente convention-cadre, la gestion du dispositif de signalement.

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 : Objet

Le dispositif de signalement comporte a minima :

- 1) Une procédure de recueil des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, pour les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- 2) Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- 3) Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements 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.

Ces procédures ont été définies par le Président du Centre de gestion et sont détaillées aux articles 2 à 7 de la présente convention.

La collectivité a l'obligation de communiquer au CDG 83 les coordonnées des services et professionnels demandés ainsi que les modalités d'accès à ces professionnels en complétant la fiche remise à cet effet. En cas de besoin, cette fiche devra être mise à jour sans délai.

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies :

- Procédure pénale, article 40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte...
- Recours hiérarchique
- Saisine des représentants du personnel
- Réclamation auprès du défenseur des droits
- Procédure de signalement des lanceurs d'alerte

## **Article 2 : Situations rentrant dans le cadre du dispositif de signalement**

Le dispositif proposé par le CDG 83 traitera de l'ensemble des situations prévues par les textes à savoir :

- Les atteintes volontaires à l'intégrité physique
- Les violences
- Le harcèlement moral
- Le harcèlement sexuel
- Les agissements sexistes
- Les discriminations
- Les menaces ou intimidations

## **Article 3 : Personnes concernées par le dispositif**

Le dispositif de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes peut être utilisé par :

- Les élus
- L'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, bénévoles, élèves...) et en particulier tout agent ou personne qui s'estime victime de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au travail ainsi que par les personnes témoins des actes concernés
- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission, mobilité) depuis moins de 6 mois
- Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois maximum

## **Article 4 : Recueil du signalement**

Le signalement peut être adressé au CDG 83 par courrier ou par mail à l'adresse [signalement@cdg83.fr](mailto:signalement@cdg83.fr) et sera géré par le pôle prévention des risques professionnels qui en accusera réception.

Le signalement pourra exceptionnellement être formalisé via la retranscription d'échanges téléphoniques entre le pôle prévention et l'auteur du signalement. Dans ce cas, l'auteur du signalement devra ensuite valider la fiche de signalement.

Pour formaliser ce signalement, le CDG 83 propose un modèle de fiche de signalement à remplir par l'agent et / ou la collectivité disponible sur le site internet du cdg83 : [www.cdg83.fr](http://www.cdg83.fr)

## Article 5 : Suites données au signalement

Le CDG 83 formalisera par mail ou par courrier une réponse à l'agent ayant réalisé un signalement portant la mention « confidentiel ». Ce retour écrit précisera :

- Les coordonnées des services et professionnels compétents chargés de son accompagnement et de son soutien (médecine de prévention, psychologue, représentants du personnel, défenseur des droits, association...) ainsi que les modalités pour accéder à ces services ou professionnels ;
- Les possibilités de recours vers les autorités compétentes en la matière (employeur, protection fonctionnelle, droit de retrait, protection, CITIS, congés de maladie...), défenseur des droits...)

En parallèle de cet écrit, le pôle prévention des risques professionnels, toujours avec l'accord formel de l'agent, prendra contact avec l'autorité territoriale ou la personne désignée par celle-ci à la signature de la convention-cadre pour faire le point sur la situation et l'alerter de celle-ci.

Selon la situation, des interventions complémentaires définies à l'article 8 pourront être proposées par le pôle prévention des risques professionnels à la collectivité.

## Article 6 : Information des agents sur le dispositif

Le CDG 83 fournira une publication expliquant le dispositif aux collectivités signataires pour distribution auprès des agents. Cette publication sera également mise en ligne sur le site internet [www.cdg83.fr](http://www.cdg83.fr).

La collectivité demeure chargée de procéder par tout moyen à rendre une information accessible sur l'existence du dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures auprès des agents placés sous son autorité à l'ensemble de ses agents.

Des sessions d'information à destination des agents pourront également être proposées aux collectivités signataires. Ces actions sont susceptibles d'être mutualisées entre les différentes collectivités signataires et seront facturées selon le tarif journalier fixé dans l'article 9-2.

## Article 7 : Garanties offertes par le dispositif

### Article 7-1 : Garanties

Le dispositif mis en place par le CDG garantit le respect des personnes concernées : victimes présumées, témoins et auteurs présumés des agissements signalés. Ainsi, le dispositif assure :

- La confidentialité des données recueillies
- La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs présumés
- L'impartialité et l'indépendance des agents qui en ont la charge
- Le traitement rapide des signalements
- La conformité vis-à-vis du Règlement Général de Protection des Données (RGPD).

Seules les personnes en charge de la gestion des signalements peuvent avoir accès aux éléments qui les concernent. La communication de ces informations à des tiers se fait de manière restreinte aux éléments nécessaires au traitement du signalement et dans des conditions permettant de garantir le respect des règles de confidentialité. Il revient également à l'autorité territoriale de s'assurer de la confidentialité des informations en lien avec chaque signalement au sein de sa collectivité.

## Article 7-2 : Protection des données personnelles

Les données personnelles collectées sont utilisées pour recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou des témoins de violences, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, dans les conditions prévues par les textes

Le traitement est confidentiel, à destination des agents en charge des signalements. Les données transmises sont strictement proportionnées à la poursuite des finalités du signalement. Elles ne sont pas conservées au-delà de la durée nécessaire à l'instruction des saisines et aux obligations légales et réglementaires.

Conformément à la loi « informatique et libertés » n°78-17 du 6 janvier 1978 et du Règlement Général de Protection des Données (RGPD) du 27 avril 2016, les personnes concernées disposent de différents droits (accès, rectification, effacement.) sur ces données. Ces droits peuvent être exercés par courrier à l'adresse suivante : Centre de Gestion de la FPT du Var – CS 70576 – 83 041 TOULON CEDEX 9

## Article 8 : Interventions complémentaires

En plus de la gestion du dispositif de signalement, le CDG 83 pourra proposer des interventions complémentaires aux collectivités signataires telles que :

- Réunion de conseil
- Médiation
- Enquête administrative
- Sensibilisation du personnel

Ces interventions feront l'objet d'un devis envoyé à la collectivité selon les conditions tarifaires prévues à l'article 9-2.

## Article 9 : Tarifs

### Article 9-1 : Financement du dispositif de signalement

La mission de gestion du dispositif de signalement est incluse à la cotisation additionnelle versée par l'ensemble des collectivités affiliées et ne fait donc pas l'objet d'une facturation supplémentaire.

### Article 9-2 : Financement des interventions complémentaires

Le coût de ces interventions est fixé selon un coût journalier d'intervention par intervenant qui est fonction de la taille et du type de collectivité. Le tableau suivant présente ces coûts.

Type de collectivité	Coût journalier
Affiliées de moins de 50 agents	250 €
Affiliées de plus de 50 agents	500 €

Le temps nécessaire à la réalisation de la prestation dépend de la nature de l'intervention demandée par la collectivité et fera l'objet d'un devis établi au préalable par les intervenants du CDG 83 et devant être retourné signé par l'autorité territoriale en amont de l'intervention.

## **Article 10 : Recouvrement**

Le recouvrement des sommes dues au titre de la présente convention fait l'objet de l'émission d'un titre de recette après la réalisation de la mission.

## **Article 11 : Réévaluation de la tarification**

La tarification pourra faire l'objet d'une modification par le CDG 83 par avenant.

Toute modification de la tarification par vacation ou à l'acte fait l'objet d'une notification par le CDG 83 à la collectivité l'informant de la nouvelle tarification applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante. La collectivité a alors la possibilité de dénoncer la présente convention, au motif de la modification tarifaire, dans le respect des conditions fixées à l'article 14 de la présente convention.

## **Article 12 : Durée de la convention**

La présente convention, prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 – de la date de sa signature. Elle est conclue jusqu'au 31 décembre 2026. La convention n'est pas renouvelable tacitement.

## **Article 13 : Avenant**

Toute modification à la présente convention pourra intervenir par voie d'avenant d'un commun accord. Les parties s'efforceront de régler à l'amiable leurs éventuels différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution de la présente convention, notamment en la complétant ou en la modifiant, si nécessaire et à tout moment, par avenant négocié entre les deux parties.

## **Article 14 : Fin anticipée de la convention**

Le CST est saisi pour avis avant toute décision de la collectivité visant à mettre fin à la présente convention.

La convention prend fin avant le terme prévu dans les cas suivants :

- Au 31 décembre de l'année en cours lorsqu'une des parties décide de dénoncer la présente convention avant le 31 octobre de la même année en raison de la modification tarifaire ;
  - En cas de décision juridictionnelle ;
  - D'un commun accord entre les parties ;
- En cas de faute de l'une des parties après mise en demeure préalable restée infructueuse dans un délai impart

La dénonciation se fait selon les modalités suivantes : la partie souhaitant dénoncer la convention envoie à l'autre, par lettre recommandée avec accusé de réception, sa décision précisant le motif de dénonciation ainsi que la date de prise d'effet de celle-ci, en respectant un préavis de 2 mois.

## Article 15 : Litige

En cas de litige et à défaut d'accord amiable, le Tribunal Administratif compétent est celui de TOULON.

Fait à LA CRAU,  
Le :

En deux exemplaires originaux.

**Pour Le PNR Sainte Baume,**

**Pour le CDG 83,**

**Le Président**

**Le Président**  
**du CDG 83,**

**Michel GROS**

**Christian SIMON**