

DEPARTEMENT DE VAUCLUSE

ARRONDISSEMENT DE CARPENTRAS

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU  
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE  
DE PERNES-LES-FONTAINES

**SEANCE DU MERCREDI 09 AVRIL 2025**

(Date de convocation : 21 mars 2025)

Membres du Conseil d'Administration en exercice :	12
Présents :	8
Absent excusé ayant donné procuration :	1
Absents excusés non représentés :	3
Absents non excusés :	/
Votants :	9

L'An deux mille vingt-cinq et le neuf avril à dix-huit heures, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de PERNES-LES-FONTAINES, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi dans le lieu habituel des séances sous la présidence de Monsieur Didier CARLE, Maire-Président.

Présents : Messieurs Didier CARLE, Christian GORLIN, Christian SOLLIER et Régis D'OLEON et Mesdames Nadège BOISSIN, Michèle BAZ, Nicole NEYRON et Muriel VACHET.

Pouvoir : Monsieur Jean-Claude GRAVIERE (procuration à Monsieur Christian GORLIN).

Absentes excusées : Mesdames Géraldine PETIT, Isabelle DESRUT et Solène ESPITALLIER.

Il a été procédé conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris au sein du Conseil d'Administration : Nadège BOISSIN ayant obtenu l'unanimité des suffrages, a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

**Délibération n° 05-25**

Convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes à conclure avec le Centre de Gestion 84.

Monsieur le Maire-Président expose aux membres du Conseil d'Administration qu'en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique et du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, les employeurs publics doivent mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Ce dispositif a pour double objectif de recueillir le signalement et d'orienter l'agent vers la ou les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Il s'adresse aux agents s'estimant victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes et aux témoins de tels agissements.

Ce dispositif peut être confié au Centre de Gestion 84 à la demande des collectivités et établissements publics, conformément à l'article 26-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 2 du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Le CDG 84 s'engage à respecter la confidentialité des données recueillies et la neutralité vis-à-vis des victimes et auteurs présumés des actes. De son côté, le C.C.A.S. s'engage à diffuser une information accessible aux agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement ainsi que sur les procédures et modalités définies.

Monsieur le Maire-Président présente à l'Assemblée, pour approbation, la convention d'adhésion au dispositif de signalement à conclure avec le C.D.G. 84 définissant le cadre de la contractualisation de cette mission.

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

VU l'exposé de Monsieur le Maire-Président,

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 territoriales et notamment ses articles 25 et 108-2,

VU la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique,

VU le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion,

VU le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans 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 circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,

Après en avoir délibéré,

A l'unanimité,

**APPROUVE** la convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes à conclure avec le Centre de Gestion 84 ;

**AUTORISE** Monsieur le Maire-Président à signer ladite convention ainsi que tout document s'y rapportant.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an que dessus et ont signé au registre les membres présents.



Le Maire-Président

*Carle*  
Didier CARLE

Le Maire-Président certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Nîmes qui peut être saisi par l'application informatique « télérecours citoyen » accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr), dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication et/ou sa notification.

Transmise au représentant de l'Etat le : 15 avril 2025

Publiée le : 15 avril 2025

**CONVENTION D'ADHÉSION AU DISPOSITIF DE  
SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE  
DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL OU  
SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES**

**ENTRE :**

Collectivité : .....

Représentée par : .....

Agissant en vertu d'une délibération du conseil (municipal, syndical, communautaire) en date du .....

D'une part,

**ET**

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Vaucluse – 80 Rue Marcel Demonque – AGROPARC – CS 60508 – 84908 AVIGNON Cedex 9, représenté par son Président, Monsieur Maurice CHABERT, agissant en vertu de la délibération n° 21/17 du conseil d'administration en date du 29 juillet 2021, d'autre part,

Ci-après désigné le CDG 84

D'autre part,

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 et notamment ses articles 25 et 108-2 ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion ;

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié 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 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 circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;

## **Article 1 : Objet de la convention**

En application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique et du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, les employeurs publics doivent mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Ce dispositif peut être confié au CDG84 à la demande des collectivités et établissements publics, conformément à l'article 26-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et de l'article 2 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020.

Par délibération n°21/17 du 29 juillet 2021, le CDG84 propose aux collectivités et établissements publics qui en font la demande, d'adhérer à cette mission :

- A titre gratuit pour les collectivités et établissements affiliés ;
- A titre onéreux, pour les collectivités et établissements non affiliés conformément aux tarifs délibérés par le Conseil d'administration.

La présente convention définit le cadre de la contractualisation de cette mission.

## **Article 2 : Périmètre et contenu du dispositif de signalement**

Le dispositif de signalement des actes prévu par l'article 6 quater A de la loi n°83-643 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires comporte :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins des 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.

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies :

- Procédure pénale, article 40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte... ;
- Le recours hiérarchique ;
- La saisine des représentants du personnel ;
- La réclamation auprès des défenseurs des droits.

## **Article 3 : Saisine du dispositif**

Ce dispositif peut être saisi par :

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

## **Article 4 : Commission de recueil et de traitement des signalements**

Une commission de recueil et de traitement des signalements est mise en place. Elle est composée d'acteurs dont les compétences permettent d'analyser et de traiter les différents types de signalement transmis.

### **4.1 – Composition de la commission :**

Cette commission, placée auprès du Pôle Santé et Sécurité au Travail, est composée à minima :

- d'un juriste spécialiste des questions statutaires,
- d'un médecin de prévention,
- d'un psychologue du travail,
- d'un membre de la Direction Générale,
- d'un responsable du Pôle Santé et Sécurité au Travail.

### **4.2 – Rôle de la commission**

L'intervention de la commission signalement du CDG84 portera exclusivement sur les missions suivantes :

- Recueillir les signalements (étude de recevabilité de la saisine, identification des parties et caractérisation des signalements) ;
- Orienter et informer l'auteur du signalement sur ses droits et les suites envisageables. Proposer les mesures qu'elle estime opportunes ;
- Rédiger un rapport qui indique les préconisations destinées à l'employeur de la victime ou du témoin (mesures conservatoires pour faire cesser les faits, enquête administrative interne, mesures pour que la victime ne subisse pas de représailles, etc.) ;
- Suivre la situation jusqu'à sa résolution, et veiller au respect de ses préconisations.

### **4.3 – Déontologie et garantie de confidentialité de la commission**

La commission est soumise au respect d'un certain nombre de principes déontologiques, à savoir :

- La confidentialité des données recueillies en application de l'article 23 du statut général des fonctionnaires ;
- La confidentialité et le secret professionnel liant certaines professions (médecins, psychologues) ;
- La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs d'actes ;
- L'impartialité et l'indépendance des acteurs du dispositif.

Le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements mentionnés à l'article 3 de la présente convention, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

## **Article 5 : Protection des données personnelles**

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 27 avril 2016 et la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978 modifiée.

Seules ont accès aux données personnelles, les membres de la commission, d'eux, des informations utiles pour le traitement du dossier. Aucune donnée n'est transmise à une tierce personne sans l'accord expresse de la ou des personnes concernées.

Conformément aux règles en vigueur, les personnes concernées ont, à tout moment, un droit d'accès, de correction et de suppression des données les concernant.

Tous les documents matériels et les données numériques font l'objet de mesures de sécurité et d'une traçabilité de leur usage.

## **Article 6 : Engagements et responsabilité de la collectivité ou de l'établissement public**

### **6.1 – Désignation d'un référent par la collectivité**

La collectivité ou l'établissement public désigne dans le cadre de cette convention, un référent qui sera le premier interlocuteur de la commission.

### **6.2 – Informations sur la mise en place du dispositif et les modalités de saisine**

Indépendamment du CDG84, la collectivité ou l'établissement public s'engage à diffuser une information accessible aux agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement ainsi que sur les procédures et modalités définies.

### **6.3 – Respect de la procédure et responsabilités**

L'autorité territoriale reste responsable de :

- la mise en œuvre des démarches relatives au signalement (enquête administrative, accompagnement psychologique et social...);
- l'assistance juridique et de la réparation des préjudices dans le cadre de la protection fonctionnelle ;
- la mise en œuvre des mesures conservatoires pour faire cesser les faits ainsi que les dispositions pour assurer la protection de la victime et/ou de l'auteur du signalement ;
- des suites disciplinaires à donner le cas échéant à l'égard des agents impliqués dans la procédure.

La responsabilité du CDG84 ne saurait être engagée en cas d'informations inexactes, incomplètes ou erronées.

La mise en œuvre des recommandations, avis ou suggestions formulées par la commission ad hoc, relève de la seule responsabilité de la collectivité. La responsabilité du CDG84 ne saurait être engagée en ce qui concerne les conséquences des mesures retenues et les décisions prises ou non par l'autorité territoriale.

La présente convention n'a par ailleurs ni pour objet, ni pour effet d'exonérer l'autorité territoriale de ses obligations relatives aux dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 : Conditions financières**

Pour les collectivités et les établissements publics affiliés au CDG84, cette prestation est gratuite.

Pour les collectivités et les établissements publics non affiliés, la prestation de la commission de signalement sera rémunérée sur la base forfaitaire de 450 euros.

En tant que de besoin et de sollicitation d'une mission complémentaire portant sur la mise à disposition d'un psychologue du travail, d'un médecin de prévention, d'un conseiller en prévention... une proposition financière sera adressée à la collectivité.

A l'issue de la mission effectuée par la commission, une facture détaillant la prestation réalisée sera adressée à la collectivité ou l'établissement public.

## **Article 8 : Date d'effet**

La date d'effet est fixée à la date du retour de la convention dans les services du CDG84, ce retour valant notification de la convention.

## **Article 9 : Durée de la prestation**

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans et sera renouvelée pour une durée identique par tacite reconduction.

## **Article 10 : Résiliation de la convention**

La convention pourra être résiliée à l'initiative d'une des parties.

Cette résiliation pourra s'effectuer à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois à compter de la date de réception de la décision expresse de résiliation par lettre recommandée avec avis de réception.

## **Article 11 : Compétences juridictionnelles**

En cas de litige sur l'interprétation ou l'application de la présente convention, les parties s'engagent à rechercher une solution par voie amiable. A défaut, le Tribunal administratif de Nîmes est compétent.

Fait à Avignon, le .....

En deux exemplaires originaux

Le cocontractant

Cachet et signature

Le Président du CDG 84

Cachet et signature

Nom : .....

Qualité : .....

Monsieur Maurice CHABERT