Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT

# CONVENTION D'ADHESION AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

## ENTRE

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault, dont le siège est situé 254 rue Michel Teule, 34184 Montpellier, représenté par son Président, M. Philippe VIDAL, dûment habilité par la délibération du conseil d'administration du 13 octobre 2026 ;

Ci-après dénommé « Le CDG 34 »

## ET

Et la collectivité/l'établissement (1)
Nom de la collectivité/de l'établissement (2) : ……
……

dont le siège est situé
*Adresse, code postal et la ville* (2) : ……
……
……

représenté par son Maire/Président (1)
Civilité NOM Prénom (2) : ……

dûment habilité à signer par délibération du conseil municipal en date du (2) ……/……/……

Ci-après dénommée « La collectivité »

## D'AUTRE PART

*Légende :*
(1) *Rayer la mention inutile*
(2) *Compléter les éléments requis*

**VU** le Code du travail ;

**VU** le Code général de la fonction publique ;

**VU** la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

**VU** la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République ;

**VU** le 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°2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et IIème du Code général de la Fonction publique ayant abrogé le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, 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 ;

**VU** la délibération en date du 18 décembre 2024 confirmé par la délibération du 13 octobre 2026 ;

**VU** la délibération du conseil municipal/communautaire de ……. en date du …… autorisant la signature du présent avenant ;

## PREAMBULE

Conformément au décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et IIème du Code général de la Fonction publique ayant abrogé le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction publique, chaque autorité territoriale est tenue de mettre en place un tel dispositif au sein de sa collectivité ou de son établissement public, indépendamment de sa strate démographique.

Ce dispositif peut être, soit :

- Mis en place en interne au sein de la collectivité ;
- Mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités ou établissements publics ;
- Confié aux centres de gestion dans les conditions prévues par l'article 29 du décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et IIème du Code général de la Fonction

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

Conformément aux dispositions légales applicables, le dispositif de signalement proposé par le CDG 34 comporte les 4 procédures suivantes :

1. Une procédure de recueil des signalements effectués par 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.
4. Procédure de communication : communiquer le signalement à l'autorité territoriale, si l'agent le souhaite et en fonction des situations, afin que celle-ci prenne toutes mesures nécessaires à la protection de l'agent concerné.

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

La présente convention décrit le fonctionnement du dispositif de signalement proposé par le CDG 34 et les relations entre ce dernier et les collectivités qui font appel à lui pour la mise en place de dispositif.

## IL EST DONC CONVENU CE QUI SUIT :

## ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de formaliser l'adhésion de La collectivité au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique proposé par le CDG 34.

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale HÉRAULT

## ARTICLE 2 : DESCRIPTION DE LA MISSION

La collectivité confie au CDG 34 la gestion du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes conformément aux dispositions fixées par le décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et IIème du Code général de la Fonction publique ayant abrogé le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction publique ;

La mission proposée par le CDG 34 permet :

- La mise en place d'un circuit de signalement (procédure de recueil des saisines ou réclamations des victimes et des témoins ; réception ; enregistrement ; traitement) ;
- La mise à disposition de supports de communication/d'information pour la collectivité ;
- Avec l'accord de l'agent, la transmission des signalements à l'autorité territoriale pour traitement ;
- La mise en place de systèmes d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien notamment en cas de situation d'urgence.

## ARTICLE 3 : LES AGISSEMENTS RELEVANT DU DISPOSITIF

Les agissements relevant du dispositif sont les suivants :

- Les actes de violences ;
- Les atteintes à l'intégrité physique ;
- Les comportements sexistes ;
- La discrimination ;
- Le harcèlement sexuel ;
- Le harcèlement moral ;
- Menaces ;
- Intimidation.

## ARTICLE 4 : LA PROCEDURE DE SIGNALEMENT

Les signalements des victimes ou témoins sont effectués via un formulaire spécifique adressé par courriel à l'adresse suivante : *signalement@cdg34.fr*

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale HÉRAULT

Le formulaire est disponible en téléchargement libre sur le site du CDG 34 à l'adresse suivante :
https://www.cdg34.fr/gerer-les-rh/le-dispositif-de-signalement

L'auteur du signalement peut joindre à cet envoi toute information ou tout document, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement. Il devra également fournir les éléments permettant le cas échant un échange avec le destinataire du signalement.

Une fois le formulaire réceptionné, le référent signalement accuse réception du signalement et détermine la recevabilité ou la non-recevabilité de la demande.

Si le signalement n'est pas recevable, le référent signalement informe l'auteur du signalement des motifs de la non-recevabilité et l'oriente, le cas échéant, vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés.

Si le dossier est recevable, le référent signalement étudie et analyse le dossier. Il sera chargé :

- D'examiner le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes ;
- De proposer à la victime, dans un cadre garantissant la confidentialité, un entretien téléphonique. Selon les situations et les possibilités, cet entretien pourra avoir lieu dans les locaux du CDG 34. L'objectif de cet entretien est d'informer la victime de ses droits, des procédures et des suites possibles, et de l'orienter vers des professionnels qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique. Si nécessaire, un tel entretien pourra également être proposé à l'auteur du signalement (si ce n'est pas la victime), à l'auteur présumé des faits, à un témoin ;
- De transmettre au signalant, dans le cas où il refuse un tel entretien, par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnels susceptibles de l'accompagner ;
- De produire un rapport anonymisé, à l'éclairage de cet/ces entretien(s) et en fonction de la nature des faits signalés, indiquant les obligations et 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.). Selon les circonstances, la nature des faits signalés, le positionnement hiérarchique de la victime et de l'auteur présumé des faits, chaque préconisation fera l'objet d'un délai permettant d'apporter des réponses adaptées ;
- De notifier ce rapport à l'autorité territoriale de la victime et/ou à l'autorité territoriale du témoin, puis à l'autorité territoriale de l'auteur présumé, en ayant auparavant pris son attache afin de déterminer le moyen le plus sûr de garantir la confidentialité des informations contenues, et l'application des préconisations ;

- De contrôler les suites données par l'employeur concerné aux préconisations formulées dans le rapport, et si d'autres suites ont été données (notamment disciplinaires ou judiciaires).

Le signalant, et plus particulièrement la victime, donne systématiquement son accord pour que le référent signalement puisse informer l'autorité territoriale. Il s'agit de communiquer la synthèse des faits évoqués et les recommandations/fiches actions associées.

Si le signalement est réalisé par un témoin direct des faits, le référent s'assure de l'accord préalable de la victime pour transmettre les éléments.

Dans le cadre de l'orientation des agents victimes, le référent peut être amené, en fonction des faits évoqués, à les diriger vers les autorités compétentes (gendarmerie, police par exemple).

Toutefois, il est rappelé que ces mesures ne se substituent pas aux actions internes prises par l'autorité territoriale visant à prévenir et traiter les faits (protection, investigation, prévention…).

## ARTICLE 5 : CHAMP D'APPLICATION

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements définis à l'article 3, parmi :

- L'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement public (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, les agents de droit privé …) ;
- Les élèves ou étudiants en stage ;
- Les agents ayant quitté les services depuis moins de 6 mois (démission, retraite, …)
- Les candidats à un recrutement donc la procédure a pris fin depuis 3 mois maximum

## ARTICLE 6 : OBLIGATIONS DES SIGNATAIRES

La mise en œuvre du dispositif de signalement proposé par le CDG 34 est conditionnée par la signature de la présente convention d'adhésion et de la charte du dispositif. Pour ce faire, la collectivité s'engage à délibérer pour habiliter l'autorité territoriale à signer les documents susmentionnés.

La convention et la charte signées en deux exemplaires originaux sont à retourner au CDG 34.

Il est nécessaire d'y indiquer le courriel de l'autorité territoriale destinataire des éventuels rapports de signalement.

### *Engagement de la collectivité*

L'autorité compétente, signataire de la présente convention, rend accessible par tout moyen ce dispositif de signalement. Il est nécessaire de prévoir une information et une communication disponibles au plus grand nombre, notamment par le biais d'un affichage dédié, d'une communication interne, par une information systématique aux nouveaux arrivants, etc…

L'information doit également contenir les moyens d'accès au dispositif de signalement, à savoir le formulaire du recueil de signalement disponible via le site internet du CDG 34. Le CDG 34 fournit une documentation prévue à cet effet.

Rappel sur l'obligation de protection de l'employeur :

L'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public. L'article L.134-5 du Code général de la fonction publique précise que « *la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- Une obligation de prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;
- Une obligation d'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions ;
- Une obligation de réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

### *Engagement du CDG 34*

Les garanties de confidentialité s'imposent à toutes les personnes chargées au CDG 34 de la gestion du signalement qui interviennent au stade du recueil ou de son traitement. Les informations détenues par ces personnes sont limitées à ce

qui est strictement nécessaire aux seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement. Le CDG 34 veille à ce que le dispositif assure également :

- La neutralité vis-à-vis des victimes et auteurs des actes ;
- L'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement ;
- Le traitement rapide des signalements dans le respect des règles relatives au traitement des données personnelles dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Le CDG 34 fournit également les documents nécessaires à la communication du dispositif au sein de la collectivité.

## ARTICLE 7 : MODALITES FINANCIERES

### *7.1 Tarifs*

Le tarif de la prestation proposée par le CDG 34 est fixé par délibération de son conseil d'administration, de manière à couvrir leur coût réel.

A ce titre, par délibération en date du 18 décembre 2024, confirmé par la délibération du 13 octobre 2026, le conseil d'administration du CDG 34 a fixé le coût du service aux collectivités et établissements publics à :

- 30 € pour l'analyse des dossiers ;
- 125 € pour les dossiers recevables simples ;
- 250 € pour les dossiers recevables complexes.

Ces conditions financières sont révisables par délibération du conseil d'administration du CDG 34. Les nouveaux tarifs applicables sont notifiés par le CDG 34 à la collectivité au moins 3 mois avant la date de leur entrée en vigueur. La collectivité peut alors résilier la convention par voie de courrier recommandé avec avis de réception intervenant préalablement à la date d'entrée en vigueur des nouveaux tarifs. A défaut de résiliation, et par dérogation à l'article 10 de la présente convention, les nouveaux tarifs sont applicables sans que la signature d'un avenant soit nécessaire.

### *7.2 Modalités de facturation*

Le CDG 34 facture trimestriellement la collectivité bénéficiaire.

Le coût total de la prestation est pris en charge par la collectivité bénéficiaire qui s'engage à s'acquitter du montant total de la facture établie dès sa réception et en totalité.

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale HÉRAULT

Il est précisé que toute procédure débutée mais qui n'aboutirait pas pour une raison incombant à la collectivité bénéficiaire sera due en totalité par la collectivité bénéficiaire.

Les sommes dues seront mandatées, après service fait et selon les règles de la comptabilité publique en vigueur par le CDG 34 prestataire de service, auprès du Payeur départemental :

*SGC Métropole*
*334 Allée Henri-II-de-Montmorency*
*CS 17788*
*34954 Montpellier Cedex 2*

## ARTICLE 8 : DUREE, REVISION ET RESILIATION

### *8.1 Durée*

La convention prend effet à compte du ..... jusqu'au 31 décembre 2028.

### *8.2 Révision*

Toute modification de la présente convention fera l'objet d'un avenant écrit et signé par l'ensemble des parties. En cas de modification de la présente convention, le CDG 34 notifie à la collectivité ou l'établissement public les changements à intervenir.

### *8.3 Résiliation*

***Résiliation à l'initiative de la collectivité bénéficiaire de la prestation :***

La présente convention peut être résiliée par la collectivité bénéficiaire annuellement à la date d'anniversaire de la présente convention. Celle-ci doit donc formuler sa demande au CDG 34 par lettre recommandée avec accusé de réception tout en respectant un préavis d'une durée de 3 mois.

***Résiliation à l'initiative du CDG 34 :***

La présente convention peut être résiliée par le CDG 34 en cas de non-respect par la collectivité bénéficiaire de ses obligations, par courrier recommandé avec avis de réception, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois, après mise en demeure de la collectivité de respecter ses engagements.

### *8.4 Responsabilités*

Le CDG 34 assure une mission d'aide et de conseil et ne peut en aucun cas se substituer à l'autorité territoriale dans l'accomplissement de ses obligations légales en matière de respect des règles statutaires telles qu'elles résultent des

textes en vigueur. Le CDG 34 ne peut pas être tenu responsable des décisions prises par la collectivité, consécutives aux recommandations, avis ou suggestions formulés.

## ARTICLE 9 : RGPD

Les parties s'engagent à respecter le règlement général sur la protection des données n° 2016-679 de l'Union européenne du 27 avril 2016 ainsi que les dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, et à mettre en œuvre toutes mesures liées à son application. Les informations et documents transmis restent confidentiels, excepté ceux que la loi ou le règlement oblige à divulguer. Afin d'assurer la mission de la présente convention, le CDG 34 est destinataire de ces informations et documents et il collecte des données personnelles. Il est responsable des traitements qu'il met en place pour atteindre ces objectifs. Le CDG 34 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et du Règlement (UE) 2016/679 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 (RGPD).

Le CDG 34 prend les engagements suivants :

- Les données sont traitées conformément aux lois ou règlements applicables et aux seules finalités prévues ;
- Les mesures techniques et organisationnelles appropriées sont mises en œuvre pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

La collectivité est elle-même responsable de traitement de données à caractère personnel, dès lors qu'elle définit les modalités de la gestion administrative de ses agents. Elle s'engage alors à offrir les mêmes garanties que celles énoncées au présent article et à respecter les dispositions du RGPD, en particulier.

La collectivité s'engage à transmettre au CDG 34 les données personnelles nécessaires à l'exécution de la mission objet de la présente convention de manière sécurisée.

## ARTICLE 10 : LITIGES

Tout contentieux concernant ce contrat sera porté devant le Tribunal administratif de Montpellier dont les coordonnées sont les suivantes :

Tribunal administratif de Montpellier

Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT

6 rue Pitot, 34063 MONTPELLIER CEDEX 2
Téléphone : 04 67 54 81 00
Courriel : greffe.ta-montpellier@juradm.fr

La juridiction administrative compétente peut aussi être accessible à partir du site : https://citoyens.telerecours.fr

Fait à (2) ……,

Le (2) ……/……/…….

Le/La «Fonction_Elu_Sexue»/Président(e), (1)

Prénom NOM (2) : ……

Fait à Montpellier,

Le ……/……/…….

Pour le CDG 34,

Le président du CDG 34,

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
CENTRE DE GESTION DE L'HÉRAULT

Philippe VIDAL

*Légende :*
*(1) Rayer la mention inutile*
*(2) Compléter les éléments requis*