



Thématique	Année	Mois	N°
PER	2021	04	060

ARRETE COMMUNAUTAIRE

SERVICE/DIRECTION : Direction Générale des Services	OBJET : MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES
---	--

LE PRESIDENT DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION NIMES METROPOLE

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 quater A ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires applicables dans la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 80 ;

Vu le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

Considérant qu'en application de l'article 8 du décret n°2020-256 susvisé, toute autorité territoriale a l'obligation de mettre en place le dispositif de signalement régi par ledit décret ;

Considérant que le présent dispositif a été présenté pour information au Comité Technique en sa séance du 29 septembre 2020 et au CHSCT en sa séance du 21 avril 2021.

ARRETE

ARTICLE 1 : Un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes est instauré par la Communauté d'agglomération de Nîmes Métropole.

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes sont effectués via un formulaire spécifique annexé au présent arrêté et disponible sur l'intranet et sur le site internet de Nîmes Métropole, et adressé :

- Soit par courrier, dans une enveloppe portant la mention « confidentiel », à l'adresse :
Réfèrent déontologue
Le Colisée
3, rue du Colisée –30947 Nîmes cedex 9
- Soit par mail, à l'adresse : deontologue@nimes-metropole.fr

OBJET : MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

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.

ARTICLE 2 : Le Référent déontologue de Nîmes Métropole instruit les signalements reçus selon la procédure ci-dessous :

Le référent déontologue examine dans un premier temps la recevabilité du signalement, au regard de sa définition légale. Il peut en cas de doute, demander l'expertise juridique de la DRH ainsi que le concours du médecin du travail et de l'assistante sociale de la collectivité. Chacun d'eux est soumis aux obligations de confidentialité.

Il informe l'auteur du signalement de la recevabilité de celui-ci, sous 8 jours maximum. En cas de non recevabilité, il indique à l'auteur du signalement les motifs de la non-recevabilité et l'oriente le cas échéant vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés.

Si le signalement est recevable, il sera examiné sous 8 jours maximum.

Le référent déontologue sera alors chargé :

- a) D'examiner le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes ;
- b) De proposer à la victime, dans un cadre garantissant son anonymat, un entretien. 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 (le)s 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.
- c) Dans le cas où la victime refuse un tel entretien, de lui transmettre, par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnel(le)s susceptibles de l'accompagner.
- d) De produire un rapport 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'autorité territoriale ou l'employeur (si personne externe à Nîmes Métropole) 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 rapides.
- e) De notifier ce rapport à l'autorité territoriale ou l'employeur de la victime et/ou du témoin, et 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.
- f) De contrôler les suites données par l'autorité territoriale ou l'employeur concerné aux préconisations formulées dans le rapport, dans quels délais, et si d'autres suites ont été données (notamment disciplinaires ou judiciaires).

La procédure sera mise en œuvre dans le respect des dispositions du RGDP.

OBJET : MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

ARTICLE 3 : Ce dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, parmi :

- L'ensemble des personnels de Nîmes Métropole (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole, etc...)
- 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 six mois
- Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être un collègue, un formateur, un prestataire ou un usager du service.

En outre, ce dispositif s'applique aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origines extra-professionnelles détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre des violences conjugales.

ARTICLE 4 : Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est établi annuellement. Ce suivi se traduit par un rapport annuel présenté au CT-CHSCT.

ARTICLE 5 : Monsieur le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs de la Communauté d'agglomération Nîmes Métropole, affiché dans les locaux et publié sur le site internet de l'EPCI.

Fait à Nîmes le, 30/04/2021

Le Président,
Franck PROUST

VOIES DE RECOURS ET DELAIS

L'intéressé qui désire contester la décision peut saisir le Tribunal Administratif compétent d'un recours contentieux dans les deux mois à partir de la notification et/ou de l'affichage du présent arrêté. Il peut également saisir le Président d'un recours gracieux. Cette démarche prolonge le délai du recours contentieux qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse (au terme d'un délai de deux mois l'absence de réponse du Président vaut rejet implicite).