



CHILLY-MAZARIN

Accusé de réception en préfecture  
091-219101615-20210629-D212906-10-DE  
Date de télétransmission : 07/07/2021  
Date de réception préfecture : 07/07/2021

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE  
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PARIS-SACLAY

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

**SEANCE DU MARDI 29 JUIN 2021**

**Nombre de membres**

**en exercice : 35**

**Présents : 32 jusqu'au point n°8 – 31 du point n° 9 au point n°20.**

**Représentés : 3**

**Excusé : /**

**Absent : aucun jusqu'au point n°8 - 1 à partir du point n° 9**

L'an deux mille vingt-et-un, le vingt-neuf juin à vingt heures trente minutes, le Conseil Municipal de CHILLY-MAZARIN, dûment convoqué par la Maire, s'est rassemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Rafika REZGUI, Maire.

**PRÉSENTS :** MME REZGUI, Maire, M. LACAMBRE, MME GY, M. PROPONET, MME LOYAU, M. CRUSE, MME GREMION, M. JANUS, MME RICCIARELLI, M. DELIANCOURT, MME LE PALUD, ADJOINTS ; MM. SERRES, HAMONIC, MMES BOUGE, MICHON, YENKETRAMDOO, MORIEZ, MM. PAUDELEUX, RICCARDI, POLICE, BOUKOUNA, DEBBI, MME HADJIAT, M. FERYN, MME TERRINE ; MME CINOSI-GIRARD, MM. BOUCHE, RIBEIRO-CAPITAO, MMES LACARRIERE-FARGES JUSQU'AU POINT N°8, LEANZA, M. RODRIGUES, MME BERNIER, FORMANT LA MAJORITE DES MEMBRES EN EXERCICE.

**REPRÉSENTÉS :**

**MME NAOUM-GHAZIEFF..... POUVOIR A M. DEBBI**

**M. SOUSA ..... POUVOIR A M. RICCARDI**

**MME SICSIC ..... POUVOIR A MME CINOSI-GIRARD**

**EXCUSÉ : /**

**ABSENTE : C. LACARRIERE-FARGES A PARTIR DU POINT N°9**

Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, il a été procédé à la nomination d'un secrétaire pris au sein du Conseil.

Madame **Kenza HADJIAT** ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

**D212906-10**

Mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique avec le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG).

**OBJET : MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE AVEC LE CENTRE INTERDEPARTEMENTAL DE GESTION (CIG).**

**RAPPORTEUR : DOMINIQUE LACAMBRE**

**NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHESE**

L'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que « *Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, 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* ».

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 précise les conditions d'application de l'article précité, et notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé.

Ainsi, chaque collectivité doit permettre à ses agents de signaler les actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

Les objectifs de ce dispositif sont triples :

- Orienter et accompagner les agents,
- Soutenir et protéger les victimes,
- Traiter les faits signalés pour qu'ils ne se reproduisent pas.

Après validation des modalités de déploiement de ce dispositif en Comité technique du 11 décembre 2020, la ville de Chilly-Mazarin a souhaité démontrer son importance en l'inscrivant comme un objectif prioritaire dans son plan d'égalité professionnelle Femmes/Hommes, adopté en Comité Technique du 2 mars 2021 puis en Conseil Municipal le 29 mars 2021.

L'article 2 du décret susvisé énonce que les collectivités territoriales peuvent confier ce procédé de signalement aux centres de gestion.

Dès lors, l'autorité territoriale souhaite en partie déléguer au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France, la mission de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou par les témoins de tels agissements.

L'intervention auprès dudit Centre portera exclusivement sur les missions suivantes :

- 1) Recueillir les signalements (étude de recevabilité de la saisine, identification des parties et caractérisation des signalements),
- 2) Orienter l'agent vers l'autorité compétente (transmission du signalement, recommandations à mettre en œuvre en fonction des signalements et suivi du traitement...).

La Collectivité s'engage à :

- 1) Mettre en place, préalablement à la signature de ladite convention, les procédures de gestion de chacune des situations (mise en œuvre des mesures conservatoires, réalisation d'une enquête administrative, mesures de protection fonctionnelle...), tant pour la victime déclarée que pour l'auteur mis en cause,
- 2) Désigner un référent et un référent-adjoint comme interlocuteur pour le suivi des alertes,

3) Informer la commission ad hoc du rôle des suites données aux signalements transmis.

Accusé de réception en préfecture  
0911191005-2021061293610-DE  
Date de télétransmission : 07/07/2021  
Date de réception préfecture : 07/07/2021

♦ **Quelles sont les infractions pouvant être signalées et les responsabilités encourues ?**

**Les infractions pouvant être signalées dans le cadre du dispositif :**

**Agression :**

Les formes d'agressions les plus fréquemment constatées sont :

- Des agressions verbales directes (injures, menaces et violences verbales diverses),
- Des agressions physiques avec ou sans séquelles corporelles de gravité diverse.

**Harcèlement moral :**

L'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 précise que le harcèlement moral consiste en des « *agissements répétés (...) 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* ».

**Agissement sexiste :**

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail le définit comme « (...) tout *agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

**Harcèlement sexuel :**

L'article 6 ter de la loi n° 83-634 précise que le harcèlement sexuel est 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...* » et que sont « *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* ».

**Discrimination :**

L'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 indique : « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.*

*Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».*

**Les responsabilités pouvant être encourues :**

**Responsabilité professionnelle :**

Elle concerne tous les agents dans leurs activités professionnelles et leurs rapports avec l'**autorité « employeur »**.

En ce qui concerne la santé et la sécurité, elle peut être mise en jeu en cas de non-respect du règlement intérieur et des consignes de sécurité, mais aussi, de façon plus générale, en cas de manquement vis-à-vis de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle d'autrui. Ainsi, un agresseur ou un harceleur peut, en complément des sanctions pénales et civiles, être la cible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au quatrième groupe.

### **Responsabilité administrative :**

Elle est celle de la **collectivité**. Elle est engagée vis-à-vis de la victime éventuelle d'un dommage dont la cause est le plus souvent liée au fonctionnement défectueux du service constitutif d'une faute de service. Même en l'absence de tels dysfonctionnement, c'est la responsabilité sans faute de l'administration qui pourra être engagée.

L'objet est ici la réparation du préjudice sous la forme principalement de versement d'indemnités ou de dommages et intérêts.

Dans le cas de faute personnelle d'un agent, c'est ce dernier qui devra assumer les conséquences financières de la faute de service.

### **Responsabilité pénale :**

Elle sera engagée en cas de commission d'une infraction. Cette transgression plus ou moins grave (crime, délit ou contravention), entraînera la répression de son auteur jugé et reconnu coupable par l'application d'une peine (sanction pénale d'amende, emprisonnement, confiscation, fermeture, publicité...).

Dans le cadre de la présente délibération, il s'agit principalement des infractions réprimées aux articles L. 222-33-2 à L. 222-33-2-2 (harcèlement moral), L. 222-32 à 222-33 (harcèlement sexuel) et L. 225-1 à L. 225-4 (discriminations) du Code pénal.

Pour mémoire, les dispositions du Code pénal visent également les cas d'atteintes involontaires aux personnes. Ceux-ci concernent tous les acteurs, agents comme décideurs, et les agissements ci-dessus peuvent entraîner la responsabilité pénale de la hiérarchie et des élus en cas d'inaction.

### **Responsabilité civile :**

Les agents fautifs des infractions susmentionnées pourront également voir leur responsabilité civile engagée devant les tribunaux judiciaires.

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil Municipal est invité à se prononcer sur la délibération suivante.

### **Le Conseil Municipal, après avoir entendu l'exposé de son rapporteur :**

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

**VU** la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

**VU** la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale,

**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** l'avis du Comité Technique Paritaire du 11 décembre 2020,

**VU** l'avis de la commission du personnel, administration générale et intercommunalité en date du 24 juin 2021,

**CONSIDERANT** que la loi du 13 juillet 1983 susvisée prévoit que les collectivités territoriales doivent instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,

**CONSIDERANT** que l'autorité territoriale souhaite confier au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France (CIG), la mission de recueil des signalements effectués

