

Extrait du Procès-Verbal des Délibérations du Conseil Municipal

Séance ordinaire du 12 février 2026
dans la salle des Commandeurs de l'Hôtel de Ville de Rixheim
(le douze février de l'an deux mille vingt-six)

sous la présidence de Madame Rachel BAECHTEL, Maire

Présents (18) : Mmes et MM. Rachel BAECHTEL, Catherine MATHIEU-BECHT, Barbara HERBAUT, Philippe WOLFF, Maryse LOUIS, Valérie MEYER, Richard PISZEWSKI, Marie ADAM, Christophe EHRET, Dominique THOMAS, Sophie ACKER, André GIRONA, Patrick BOUTHERIN, Michèle DURINGER, Eddie WAESELYNCK, Bilge BAYRAM, Bérengère MICODI et Alexandre DURRWELL

Excusés (15) :

M. Jean KIMMICH (procuration à Mme HERBAUT)
M. Patrice NYREK
M. Adriano MARCUZ
M. Alain DREYFUS
M. Raphaël SPADARO
M. Bruno TRANCHANT (procuration à M. PISZEWSKI)
Mme Isabelle TINCHANT-MERLI (procuration à Mme MATHIEU-BECHT)
Mme Guileine LEVY
Mme Miné SEYHAN
Mme Nathalie KATZ-BETENCOURT
M. Olivier BECHT (procuration à Mme BAECHTEL)
Mme Véronique FLESCHE
M. Sébastien BURGUY (procuration à M. DURRWELL)
M. Lucas SCHERRER
Mme Marie-Pierre BOUGENOT (procuration à M. WOLFF)

-o-O-o-

Point 16 de l'ordre du jour

Dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes – Adhésion à la convention avec le Centre de Gestion du Haut-Rhin

- 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 délibération du Conseil d'Administration du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin en date du 22 septembre 2020,

Considérant que toute autorité territoriale a l'obligation de mettre en place, au 1^{er} mai 2020, un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes,

Considérant que le Centre de Gestion a mis en place ce dispositif pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande par une décision expresse,

Considérant qu'il semble opportun, dans un souci d'indépendance et de confidentialité, de confier au Centre de Gestion du Haut-Rhin (CDG68) la mise en œuvre de ce dispositif pour le compte de la Ville de RIXHEIM,

Considérant que l'information de cette décision sera transmise au CST,

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que les administrations doivent instituer 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. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise le contenu du dispositif mis en place dans l'ensemble des administrations. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

L'article L452-43 du code général de la fonction publique prévoit que les centres de gestion instituent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu.

Le Conseil d'Administration du CDG68 par délibération en date du 22/09/2020 a défini les modalités de mise en œuvre de ce dispositif pour le compte de ses collectivités et établissements publics.

Après signature de la convention, le CDG68 fournit les supports d'information à la collectivité qui reste chargée de la communication du dispositif auprès des agents.

Un suivi des signalements effectués est établi par le CDG68 et un rapport annuel est transmis aux collectivités ayant confié la mise en œuvre du dispositif au Centre de Gestion. Ce rapport sera présenté aux membres du Comité Social Territorial.

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL MUNICIPAL

À l'unanimité décide :

- d'approuver l'adhésion à la convention proposée par le CDG 68 ;
- d'autoriser Madame le Maire ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment la convention d'adhésion ci-annexée.

= = = = =

Délibéré comme dessus

Pour extrait conforme
RIXHEIM, le 17 février 2026

Le Maire,

Rachel BAECHTEL



La Secrétaire de séance,



Barbara HERBAUT



Voies et délais de recours

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Strasbourg dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au représentant de l'Etat.

Publié sur le site Internet de la commune de Rixheim le **17 FEV. 2026**

**CONVENTION RELATIVE AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE,
DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL, DE HARCELEMENT SEXUEL, D'AGISSEMENTS SEXISTES
MIS EN PLACE PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU HAUT-RHIN**

Conv.DSAV n°

Vu :

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment les articles 6 et suivants ;
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, notamment son article 26-2 ;
- 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 ;
- la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin en date du 22 septembre 2020 ;

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin dont le siège est situé à Colmar, représenté par son Président,
agissant en cette qualité et conformément à la délibération du Conseil d'Administration en date du

D'UNE PART,

ET

Collectivité/établissement public :

.....
ci-dessous appelé(e) la collectivité territoriale/l'établissement public, représenté(e) par :
(Prénom, nom, fonction)

.....
mandaté par délibération en date du

D'AUTRE PART,

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les modalités pratiques de mise en œuvre du dispositif de signalement d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes entre le Centre de Gestion et la collectivité signataire.

ARTICLE 2 : Objectifs et contenu du dispositif de signalement

Article 2-1. Objectifs du dispositif

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes vise à :

- prévenir l'apparition de tels actes ou agissements ;
- traiter ces actes ou agissements ;
- accompagner les agents victimes ;
- analyser les situations de travail en menant une enquête administrative ;
- sanctionner les auteurs de ces actes ou agissements.

Article 2-2. Agents couverts par le dispositif

Le dispositif est ouvert aux agents de la collectivité s'estimant victime ou témoins d'actes de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral ou d'agissement sexiste sur leur lieu de travail.

Les personnes couvertes par ce dispositif sont l'ensemble des personnels de la collectivité, les élèves ou étudiants en stage, les agents ayant quitté les services (retraite, démission, ...) depuis moins de six mois et 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 élu, un formateur, un prestataire, un usager du service, etc.

Article 2-3. Communication du dispositif

La collectivité procède, par tout moyen propre, à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les modalités d'accès (affichage dédié dans la structure, communication régulière via la feuille de paie, l'intranet, information systématique des personnes nouvellement recrutées, etc.).

Dans cette perspective, le Centre de Gestion fournit à la collectivité l'ensemble des supports d'information sur le dispositif afin que l'employeur et l'ensemble des agents de la collectivité puissent s'en saisir. Les procédures (modalités de saisine, etc.) ainsi que les garanties de confidentialité y sont clairement indiquées.

Article 2-4. Garanties offertes par le dispositif

Le dispositif mis en place par le Centre de Gestion garantit le respect des personnes tant des victimes présumées, des témoins, que des auteurs présumés des actes et agissements signalés.

Ainsi le dispositif mis en place assure :

- la confidentialité des données recueillies ;
- la neutralité vis-à-vis des victimes présumées et des auteurs présumés des actes ;
- l'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement ;
- le traitement rapide des signalements ;

- la conformité vis-à-vis du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 (RGPD).

Tous les documents transmis dans le cadre de ce dispositif sont conservés par le Centre de Gestion de manière sécurisée (armoire sous clé, serveurs sécurisés). Seuls les membres du dispositif visée au 1 de la partie 3, peuvent avoir accès à ces documents pour les éléments qui les concernent.

La communication d'informations contenues dans ces documents à d'autres personnes pour le traitement du signalement se fait de manière restreinte aux éléments nécessaires à ce traitement et dans des conditions permettant de garantir la sécurité des données.

Article 2-5. Protection des données personnelles

Les données personnelles collectées sont utilisées pour recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou des témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le dispositif d'alerte est mis en œuvre pour répondre aux exigences de l'article 6 quater A loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée.

Le traitement est confidentiel, à destination des membres du dispositif de signalement.

Les données transmises sont strictement proportionnées à la poursuite des finalités de l'alerte. 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 au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 (RGPD) les personnes concernées disposent de différents droits (accès, rectification, effacement, etc) sur les données. Ces droits peuvent être exercés par courrier à l'adresse suivante : Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin, à l'attention du m.espagne@cdg68.fr.

Article 2-6. Suivi du dispositif

Un suivi des signalements effectués (nature, nombres) est établi par le Centre de Gestion.

Ce suivi se traduit par un rapport annuel présenté au CT-CHSCT et transmis aux collectivités disposant de leur propre CHSCT et ayant confié la mise en œuvre du dispositif au Centre de Gestion.

Article 2-7. Limites

Ce dispositif est complémentaire des canaux par lesquels l'employeur peut être saisi de situations de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements sexistes (responsables hiérarchiques, services RH, médecine de prévention, conseiller et assistant prévention, assistant de service social, représentant du personnel, associations, etc.).

Il ne se substitue pas aux autres voies, telles que la procédure pénale, le recours hiérarchique, la saisine des représentants du personnel, une réclamation auprès du Défenseur des droits, etc.) Il constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents.

Il revient également à l'autorité territoriale de s'assurer de la confidentialité des informations en lien avec chaque signalement au sein de sa structure.

Article 2-8. Responsabilité

La responsabilité du Centre de Gestion ne peut en aucune manière être engagée en ce qui concerne les conséquences des mesures retenues et les décisions prises par l'autorité territoriale. En outre, la présente convention n'a pas pour objet ni effet d'exonérer l'autorité territoriale de ses obligations relatives :

- aux dispositions législatives et réglementaires ;
- aux recommandations dans le domaine de la prévention des risques professionnels ;
- aux avis des autres acteurs réglementaires de la prévention.

L'autorité territoriale est responsable de l'application de l'ensemble des mesures permettant de traiter les situations de violences et de les prévenir.

ARTICLE 3 : Traitement des actes et agissements

Article 3-1. Personnes référentes du dispositif

Le dispositif de signalement est géré par un agent administratif du Centre de Gestion. Ce dispositif peut être élargi à d'autres professionnels dont la compétence est requise, le cas échéant.

Au sein du Centre de Gestion, les membres de ce dispositif sont, par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité. Ils prennent toutes les mesures destinées à garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées ainsi que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en prendre connaissance, pour le traitement du signalement.

Article 3-2. Recueil du signalement

Le Centre de Gestion met à disposition des agents s'estimant victimes ou témoins des actes ou agissements une fiche de signalement ainsi qu'un support d'information permettant de comprendre la procédure.

Cette fiche, accompagnée de tous les documents ou informations, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer le signalement est transmise par courrier dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à l'adresse :

Centre de Gestion du Haut-Rhin
Dispositif de signalement des actes de violences
22 rue Wilson
68027 Colmar Cedex

ou par courriel à l'adresse suivante : signalement-violences@cdg68.fr.

Le Centre de Gestion accuse réception de ce signalement et indiquent les suites de la procédure.

Article 3-3. Orientation vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien

Après réception du signalement, l'agent s'estimant victime ou témoin de tels actes ou agissements peut être orienté vers des professionnels qui proposent un accompagnement adapté, notamment la médecine préventive. En fonction des situations, cet accompagnement peut être d'ordre médical, psychologique, social, juridique, etc. et prendre la forme d'entretiens téléphoniques ou physiques.

Article 3-4. Orientation 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

Le Centre de Gestion informe la collectivité par courrier des actes ou agissements et de l'obligation de protection des agents qui s'impose à elle en application de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Le Centre de Gestion met à disposition des documents permettant de traiter le signalement et de déployer les actions nécessaires.

Le cas échéant, à la demande de la collectivité, le Centre de Gestion peut également accompagner la collectivité dans le cadre de missions complémentaires. Cet accompagnement est formalisé par une convention distincte de la présente.

ARTICLE 4 : Durée, modification et dénonciation de la convention

Article 4-1. Durée

La présente convention prend effet à la date de signature par le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin jusqu'au 31 décembre

Elle est renouvelée par tacite reconduction trois fois pour une période d'un an.

Article 4-3. Résiliation et dénonciation

Toutes modifications réglementaires ou législatives modifiant substantiellement l'équilibre de la présente convention devront faire l'objet d'un avenant ou d'une nouvelle convention.

La présente convention peut être dénoncée à tout moment, par chacune des parties, en cas de non-respect d'une des stipulations qu'elle comporte, ou à chaque date anniversaire, sous réserve d'un préavis de deux mois. Dans le cas où le Centre de Gestion constaterait qu'il n'est pas en mesure de remplir correctement sa mission, notamment par manquement de la collectivité, il se réserve le droit de rompre, sans délai, la convention.

ARTICLE 5 : Règlement des litiges

En cas de difficulté le Centre de Gestion et la collectivité s'engagent à trouver en priorité une solution amiable.

En cas de litige survenant entre les parties à l'occasion de l'exécution de la présente convention, la compétence sera donnée au Tribunal Administratif de Strasbourg.

La présente convention est établie en un exemplaire.

Fait à,

Fait à Colmar, le

le

Signature et cachet :

Le Président du Centre de Gestion de la
Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin,

Fiche de signalement d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation

Mode d'emploi

Qui en est destinataire ?

Ce document est à adresser par courrier au Centre de Gestion à l'attention du Dispositif de signalement des actes de violence avec mention confidentielle ou par courriel à l'adresse suivante : signalement-violences@cdg68.fr.

Doit être joint, toute information, tout document ou support permettant d'étayer le signalement (ex. : courrier, mail, etc.).

Qui peut l'utiliser ?

Cette fiche peut être renseignée par tout agent, quel que soit sa fonction, pour sa propre situation ou pour celle de collègues, y compris l'assistant de prévention.

Dans quelles situations ?

Cette fiche est destinée à alerter sur l'existence de comportements portant atteinte à l'intégrité et à la santé des agents, que ce soit des atteintes volontaires à l'intégrité physique, un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes, des menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

Que se passe-t-il après le signalement ?

Une procédure sera initiée pouvant mener à une enquête administrative permettant, le cas échéant, de prendre les mesures nécessaires pour empêcher que ce genre de comportements se reproduise et ainsi garantir la sécurité et la santé au travail des agents.

L'alerte est-elle anonyme ?

L'objectif est de traiter les situations difficiles et de prévenir leur récurrence, ce qui n'est possible qu'en analysant ces situations de travail, qui doivent donc se rattacher explicitement à des personnes. Les éventuels destinataires des informations contenues dans les fiches de signalement sont soumis au secret professionnel ou à l'obligation de discrétion. Les données individuelles figurant sur une fiche de signalement ne sont pas consignées dans le dossier administratif de l'agent.

Le formulaire ainsi que les pièces complémentaires seront transmis à votre employeur, chargé de mettre en œuvre l'ensemble des mesures adaptées.

Signalement

Auteur du signalement

Fonction :

Nom et prénom :

Adresse postale :

Courriel :

Téléphone :

Service (si différent de celui du signalement) :

Nom de la collectivité territoriale / de l'établissement public :

Service concerné par le signalement

Nom du service :

Nom et prénom de l'assistant de prévention :

Nom et prénom du Chef de service :

Nom et prénom du médecin du travail :

Date du signalement : . . / . . /

Noms, qualités et fonctions des personnes concernées et des témoins

Noms et prénoms de personnes concernées

Fonctions

Noms et prénoms des témoins

Fonctions

Description de la situation donnant lieu à un signalement

Description chronologique des faits (sans interprétation ni jugement personnel, exemples de situation, propos entre « »), si la place ne suffit pas, il est possible d'utiliser des feuilles blanches en complément :

La situation ou l'évènement s'est-il déjà produit avant les faits décrits ?

OUI NON

Si oui, indiquer la ou les dates ou périodes :

-
-
-
-
-

Conséquences en termes d'arrêts de travail, de déclaration d'accident de service ou de maladie contractée en service, de dépôt de plainte	Le cas échéant, description des actions déjà menées par les agents et/ou la hiérarchie et des mesures déjà décidées
Arrêt(s) de travail : <i>(date début/date fin)</i> Déclaration d'accident de service ou de maladie contractée en service <i>(rayer la mention inutile)</i> déposée le : <i>(date)</i> Dépôt de plainte le <i>(indiquer la date)</i> Pour : <i>(indiquer le motif)</i>	

Date et signature

Les données personnelles collectées sont utilisées pour recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou des témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le dispositif d'alerte est mis en œuvre pour répondre aux exigences de l'article L135-6 du Code Général de la Fonction Publique.

Le traitement est confidentiel, à destination des membres du dispositif de signalement.

Les données transmises sont strictement proportionnées à la poursuite des finalités de l'alerte.

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 au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 (RGPD) les personnes concernées disposent de différents droits (accès, rectification, effacement, etc.) sur les données. Ces droits peuvent être exercés par courrier à l'adresse suivante : Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin, à l'attention du m.espagne@cdg68.fr.