

RAPPORT DU REFERENT SIGNALEMENTS CDG 34

ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES (AVDHAS)

POUR L'ANNEE 2025

Le présent rapport est remis à Monsieur le Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault, conformément à la lettre de mission adressée au référent.

Le Référent Signalements (RS) du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault, ci-après « CDG 34 », est entré en fonction 2024.

En 2025, le RS a été saisi à 33 reprises(en 2024 : 28 saisines) et rendu 29 rapports. Quatre sollicitations n'ont pas suivi la procédure dans sa globalité, à la demande du déposant. Dans une telle situation, le RS après échange et accord de l'intéressé, propose une orientation vers une structure pouvant l'accompagner.

Les signalements correspondaient à des thématiques liées à des faits susceptibles de relever du harcèlement moral, sexiste sexuel, et de la discrimination...

Conformément à sa lettre de mission, le RS rédige un rapport annuel d'activité.

Rapport d'activité du référent SIGNALEMENTS (HADVS)

ANNEE 2025

SOMMAIRE

EDITO

I - LE REFERENT SIGNALEMENTS

II - LA MISE EN PLACE DU REFERENT SIGNALEMENTS

III - LE RÔLE DU REFENT SIGNALEMENTS DU CDG34

**IV - LE BILAN ET SUIVI DES SAISINES DU REFERENT
SIGNALEMENTS DU CDG 34**

EDITO

Au cours de l'année 2025, le RS du CDG 34 a été sollicité à 33 reprises (28 en 2024). Sur l'ensemble des saisines, 29 demandes ont été considérées comme recevables.

Les informations présentées dans ce rapport relèvent de l'analyse des déclarations des agents, potentielles victimes. Il abordera également les suites données par l'employeur public aux recommandations du RS du CDG 34, particulièrement aux enquêtes internes ou administratives (employeur) sollicitées.

Toutefois voilà pour l'année écoulée, les premiers constats qui apparaissent :

- Bien que le RS soit compétent pour recueillir les déclarations relatives aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (HADVS), les sollicitations de 2025, concernent majoritairement des faits susceptibles de relever du harcèlement moral au travail.
- Les dossiers déposés cette pour l'année 2025 l'ont encore été majoritairement par des agents de catégorie C. Ils déclarent tous être soumis à des contraintes de gestion d'équipe, autrement dit à un management leur apparaissant inadapté. De plus, les situations présentées sembleraient fortement ancrées dans l'histoire de la collectivité, et les faits évoqués n'auraient certainement jamais été traités avant la Loi de 2019 et le décret de 2020.
- Il sera important de noter que 8 signalements ont été déposés par des agents d'une même collectivité.
- Les motifs de saisine exposés mettent en avant : des échanges oraux et verbaux au vocabulaire grossier, une humiliation dans les ordres d'exécution des tâches, ou de l'indifférence...

Le traitement des demandes a démontré l'efficacité de la formule retenue par le CDG 34 d'externaliser cette fonction, garantissant ainsi la confidentialité, impartialité, et transparence. Les agents concernés ont été très sensibles à ces notions, et les échanges ont été facilités par cette marque de confiance.

L'expérience de cette année démontre encore une fois que l'information, la plus large possible, tant auprès des employeurs publics que des agents,

ainsi que la confidentialité sont les facteurs fondamentaux pour la réussite de cette noble mission.

Enfin les divers contacts téléphoniques échangés dans le cadre des dossiers à instruire montrent que les agents plébiscitent le fait de pouvoir parler de leurs problèmes, qui bien souvent dépassent le cadre professionnel. Il apparaît, des informations transmises au RS, que les agents se retrouvent seuls au sein de leur collectivité, face à leur demande.

Ainsi, les organisations qui pourraient les aider seraient absentes de leur attente, quant aux services RH, ils sembleraient occupés par d'autres tâches. On pourrait donc noter ici la faiblesse du dialogue social, que le RS ne saurait combler.

La mission première du RS reste bien sur le recueil des informations susceptibles de constituer un harcèlement, et la transmission d'un rapport, avec accord du déclarant, à l'autorité territoriale pour mise en œuvre des recommandations.

Toutefois, il est important de rappeler que le volet humain de la mission est prégnant, qu'il est nécessaire au RS de prendre la distance utile pour mener à bien les dossiers signalés, et trouver la bonne mesure pour une instruction juste. Aussi, il est fondamental d'éviter d'ouvrir la boîte à Pandore, ou de mettre le feu aux poudres, comme le montre l'analyse de la SMACL (Mutuelle Assurance des collectivités locales) citant Marie-France HIRIGOYEN, qui précise que tout ne doit « *pas être assimilé à du harcèlement* », et le sociologue Jean-Pierre LE GOFF qui craint « *d'avantage de place pour la perversion* », avec « *l'installation d'un climat de suspicion généralisée, voire des tentations de lynchage* ». (Source Observatoire SMACL, société mutuelle d'assurance des collectivités locales- article Harcèlement moral et collectivités locales).

Pour conclure, le RS du CDG 34, tient à faire savoir que l'indépendance de son action a été totale, et qu'aucune intervention de quelque nature n'est venue contrarier sa liberté d'action dans son travail au cours de cette année.

Claude BEAUFILS
Réfèrent signalements CDG 34

LE REFERENT SIGNALEMENTS

I – QUI EST IL ?

Monsieur Claude BEUFILS, fonctionnaire territorial à la retraite, Administrateur Général, ancien Magistrat de la Cour des Comptes en poste à la C R C d'Occitanie, a été nommé RS, par arrêté de Monsieur le Président du CDG 34, conformément aux textes applicables.

Pour information, M. BEUFILS intervient également en cette qualité pour les CDG 09, 11, 31, 46, 48, 34, 65, 82...

II – LA MISE EN PLACE DU REFERENT SIGNALEMENTS

II – 1 Références juridiques :

- Code Général de la fonction Publique (CGFP) ;
- Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- 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.

II – 2 Rappel – Les agissements concernés par le dispositif

- Actes de violence : Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur des biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures...) qui entraînent, ou non, une incapacité temporaire de travail.
- Comportements sexistes : Ce sont des agissements liés 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.
- Discrimination : Elle résulte de traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, sexe, apparence physique,

religion, appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique ...

- Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait, même non répété, d'utiliser de toute forme de pression grave, 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.
- Harcèlement moral : Ce sont des agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.

II – 3 Mise en place

II-3-1 Pour les collectivités publiques en général

Les employeurs publics territoriaux sont légalement responsables de la protection physique et mentale de leurs agents au regard de l'article L.4121-1 du Code du Travail. L'autorité territoriale doit donc s'assurer du respect de l'ensemble de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels.

Depuis le 1er mai 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS). La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a été l'occasion d'intégrer un tel dispositif dans le statut général des fonctionnaires, en créant l'article 6 quater A dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article dispose : « *Art. 6 quater A. – Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, 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 et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif de signalement permet également de recueillir les*

signalements de témoins de tels agissements. Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif ».

Ce décret a été publié au Journal officiel le 15 mars 2020 avec une entrée en vigueur le 1^{er} mai 2020. Il indique concrètement ce que les employeurs publics doivent mettre en place pour :

- 1. Recueillir les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ;
- 2. Prendre en charge les victimes de tels actes ;
- 3. Traiter de tels actes et notamment protéger les victimes et les témoins.

Tous les employeurs publics sont concernés par cette obligation et tous les agents, quel que soit leur statut, doivent pouvoir bénéficier de ce dispositif.

- Ainsi, toutes les communes, sans exception, quel que soit le nombre d'habitants devront le mettre en œuvre. Le législateur a néanmoins prévu la possibilité de mutualiser le service par voie de convention ou encore d'en confier la mission au Centre de gestion dont c'est une mission obligatoire par application de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée.
- Ainsi, toute personne employée par la collectivité ou l'établissement, quel que soit son statut, les stagiaires, bénévoles ou les intervenants extérieurs (prestataires), 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 pourront saisir le RS. Les faits peuvent être d'origine extra-professionnelle mais détectés sur le lieu de travail (exemple : violences conjugales). L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.

II-3-2 Pour le CDG 34

Le RS a pour mission de :

- **Recueillir** les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination ou d'agissements sexistes
- **Orienter** l'auteur du signalement vers les services et professionnels chargés de son accompagnement et de son soutien (médecin de prévention ou médecin traitant, psychologue du travail, assistant(e) social(e), défenseur de droits, associations de soutien ...)
- **Communiquer** le signalement à l'autorité territoriale, si l'agent le souhaite et en fonction des situations, afin que cette dernière prenne toutes les mesures nécessaires à la protection de l'agent concerné (enquête administrative, protection fonctionnelle, etc.)

Depuis le début de l'année 2025, le CDG 34 a mis en place pour les collectivités et les établissements publics qui le souhaitent, la possibilité d'accéder à un RS, qui propose une procédure de recueil des signalements pour les victimes ou les témoins de tels agissements. Pour bénéficier de ce service, un conventionnement avec le CDG 34 est nécessaire.

III - RÔLE DU REFERENT SIGNALEMENTS DU CENTRE DE GESTION 34

Les agents victimes ou témoins de tels actes pourront adresser leur signalement en utilisant le formulaire de saisine disponible sur le site du CDG 34. Il peut être transmis :

-Par courrier, sous pli portant la mention « confidentiel », à :

Référént Signalements, Centre de gestion de la FPT de l'Hérault, Parc d'activités d'Alco, 254 Rue Michel Teule, 34080 Montpellier

-Par mail, à signalement@cdg34.fr

L'auteur du signalement pourra joindre à cet envoi toute information ou tout document, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement.

Seul le RS est destinataire de la saisine. La stricte confidentialité est garantie à l'auteur du signalement, aux témoins, et aux personnes mises en cause. L'ensemble des données porté à la connaissance du RS est traité selon les règles de conformité fixées par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

III – 1 Analyse de la saisine

Le RS analyse la recevabilité du signalement.

Si le signalement est recevable, ou en cas de désaccord ou de doute sur cette recevabilité, dans un délai de 8 jours maximum, le RS informe l'auteur du signalement de la suite donnée. Il prend attache, lorsque cela est nécessaire et adapté, uniquement avec le consentement de l'auteur du signalement, avec l'employeur de celui-ci pour l'informer, notamment pour faire cesser au plus vite la situation. Il instruit sans délai la saisine.

Si le signalement n'est pas recevable, le RS informe l'auteur du signalement de la suite donnée ; 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.

III – 2 Instruction de la demande

Le RS est chargé :

- D'examiner le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes ;
- De proposer, dans un cadre garantissant l'anonymat, un entretien, dont l'objectif est d'informer la victime potentielle de ses droits, des procédures et des suites possibles, et de l'orienter vers des professionnels pour un accompagnement médical, psychologique et juridique ;
- De transmettre, dans le cas où la victime 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 rapides ;

- De notifier un rapport à l'employeur de la victime et/ou à l'employeur du témoin, puis à l'employeur 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 aux préconisations formulées dans le rapport, dans quels délais, et si d'autres suites ont été données (notamment disciplinaires ou judiciaires).

IV- BILAN ET SUIVI DES SAISINES DU REFERENT SIGNALEMENTS DU CENTRE DE GESTION 34

Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites données fera l'objet d'un rapport annuel établi par le RS et présenté aux instances représentatives. Il sera également transmis aux collectivités disposant ayant confié cette mission au CDG 34.

IV-1 Informations sur les dépositaires des faits susceptibles de relever d'un harcèlement moral au sens de la Loi :

En 2025, 33 sollicitations ont été déposées, 29 étaient recevables. Elles ont été traitées et ont reçu une réponse : recueil de signalement et orientation pour le déposant, rapport anonymisé et recommandations pour l'autorité territoriale.

Pour le département de l'Hérault, les 29 signalements recevables ont été déposés majoritairement par des femmes (16).

Catégorie des agents déposants : 25 agents de cat C, 2 agents de catégorie A, 2 agents de catégorie B.

Filières des agents dépositaires : principalement technique, et administrative...

Orientations et recommandations : Le RS du CDG 34 rappelle que toutes les demandes déposées font l'objet d'un RDV téléphonique avec l'agent, il

en va de même pour la phase intéressant l'employeur public. Pour tous les recueils relatifs aux déclarations faites par les agents, le RS a proposé des orientations systématiquement en fonction de la situation vers : le conseil en prévention, le service social, la médecine du travail, le service juridique, une aide psychologique...

Pour tous les rapports anonymisés destinés aux employeurs, le RS a proposé des recommandations visant, les obligations à faire cesser les faits relatés, à mettre en place une enquête administrative, en recommandant l'externalisation de cette procédure, ainsi que le déport de l'autorité hiérarchique si celle-ci était citée dans l'affaire, à se saisir du Document Unique (DU) des risques professionnels, à rappeler les obligations déontologiques telles que présentées par la Loi 2016 à l'ensemble de son personnel.

Comme précisé plus avant, pour chaque dossier, le RS du CDG a un contact téléphonique, ou sur RDV avec le déposant. Il lui présente la procédure, reformule sa demande, et répond aux questions de demandeur. Il en est de même avec l'employeur avant la transmission du rapport anonymisé. La confidentialité et l'étanchéité de la procédure est totale.

Pour la mise en œuvre de mesures par l'autorité territoriale, conformément à la loi, celui-ci doit solliciter la levée de l'anonymat auprès du RS. Après accord du déclarant, le RS fait connaître à l'employeur l'identité de l'auteur du signalement. Le RS demande que cette phase soit écrite, engageant ainsi les deux parties.

IV- 2 Suivi des signalements :

Je rappelle que les informations concernant cet item ne sont pas individualisées, la confidentialité est la clé de voute de cette procédure, LA condition incontournable, elle ne peut être levée, avant, pendant, et après la procédure, évitant ainsi toute mesure de représailles.

Le RS souhaite préciser que les échanges, tant avec les agents, qu'avec les employeurs publics, ont tous été empreints d'une parfaite correction (écoute, restitution, analyse...). Des retours qui ont été portés à sa connaissance par les employeurs, à qui il revient conformément à la législation applicable, de faire cesser les manifestations de harcèlement, ont tous répondu favorablement pour la mise en place d'une enquête

administrative préconisée par le RS. Dans la grande majorité des situations l'employeur a suivi les recommandations du RS, à savoir externaliser la procédure, et se déporter en cas de citation. Il s'agit ici d'une initiative du RS, non prévue par la réglementation.

Les agents concernés ont ainsi été conviés par leur employeur à divers entretiens, et des propositions d'aménagement de poste, où de déplacements au sein de la collectivité ont été proposés. Une seule mesure de contrainte (déplacement de l'harceleur) est à noter. Deux agents harcelés ont quitté la collectivité.

En résumé, concernant les dossiers pour lesquels le réfèrent signalements du CDG 34 est intervenu, il apparaît que le fait de rompre la relation binaire : employeur/salarié par l'arrivée d'un tiers, qui externalise la problématique, a permis de mettre à plat des difficultés qui pour la plupart dataient et n'avaient jamais été traitées, souvent considérées comme un « *historique du service* », un héritage à porter.

Il semblerait que les situations présentées relèvent souvent d'un management inadapté, assuré par défaut par des agents peu préparés à la gestion d'équipes.

Il apparaît donc impératif pour les structures concernées d'aborder de façon directe la question liée à la formation au management. Sans attention particulière à ce constat, les conséquences telles que le signalement pour harcèlement, qui fait aujourd'hui l'objet de ce rapport d'activité, vont croître rapidement.

Il est fondamental dans un premier temps, d'actualiser la situation des agents publics, au regard du statut qui régit les rapports professionnels entre les parties.

Ce statut fait de droits mais aussi de devoirs, doit toujours favoriser l'idée de « *juste milieu* » chère à Aristote. (*Ethique à Nicomaque*).

Claude BEAUFILS
Réfèrent Signalements (HADVS)
CDG34

REFERENCES JURIDIQUES

. Code Général de la Fonction Publique Territoriale

Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

- 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.