

---

# RAPPORT D'ACTIVITÉ DU RÉFÉRENT SIGNALEMENTS DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES (AVDHAS) POUR L'ANNÉE 2025

---



Le présent rapport est remis à Monsieur Jean-Luc DEPRINCE, Président du Centre de gestion de la Fonction Publique de Tarn-et-Garonne, conformément à la lettre de mission qu'il a adressée au Référent signalements.



Le Référent signalements du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Tarn-et-Garonne est entré en fonction le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

En 2025, le Référent Signalements a été saisi à 9 reprises, et a rendu 18 rapports (pour chaque saisine : 1 rapport agent, 1 rapport employeur).

En 2025, le Référent Signalements a donc instruit 9 demandes toutes recevables.

Tous les signalements correspondaient à des thématiques liées à des faits susceptibles de relever du harcèlement moral au travail.

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

# SOMMAIRE

---

EDITO

I - LE RÉFÉRENT SIGNALEMENTS

II - LA MISE EN PLACE ET LE RÔLE DU RÉFÉRENT SIGNALEMENTS

III - LE BILAN DES SAISINES DU RÉFÉRENT SIGNALEMENTS DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE TARN-ET-GARONNE

IV - LES RECOMMANDATIONS DU RÉFÉRENT SIGNALEMENTS DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE TARN-ET-GARONNE

## EDITO

---

Au cours de l'année 2025, le Référent signalements du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Tarn et Garonne a été sollicité à 9 reprises, il a traité ces 9 demandes recevables.

Il convient à l'appui de l'expérience des premières saisines, de poser quelques constatations issues de la mission.

Les informations qui suivent sont issues de l'analyse des recueils des déclarations des agents déposants, potentielles victimes, et des informations des employeurs transmises lors du suivi sollicité par le Référent signalements.

Pour l'année écoulée, les constats suivants apparaissent :

- Bien que le Référent signalements soit compétent pour recueillir les déclarations relatives aux **actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** (HADVS), les sollicitations de 2025, ont concerné dans une grande majorité des faits susceptibles de relever du harcèlement moral au travail.
- Les dossiers déposés concernaient des agents des diverses catégories A, B, ou C. Ils déclaraient être soumis à des contraintes de gestion d'équipe, autrement dit à un management leur apparaissant inadapté. Les situations présentées étaient fortement ancrées dans l'histoire du service, et les faits évoqués n'auraient jamais été traités avant la Loi de 2019 et le décret de 2020. Ces constats se traduisant dans les situations exposées, par des propos verbaux au vocabulaire décalé (grossier), par une humiliation dans les ordres d'exécution des tâches, ou par de l'indifférence...
- Le traitement des demandes a démontré l'efficacité de la formule retenue par le Centre de Gestion de la Fonction Publique de Tarn-et-Garonne, d'externaliser cette fonction, garantissant ainsi : 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.
- Le compte rendu de l'année 2025 confirme que l'information, le 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 référent, 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 totalement occupés par d'autres tâches. On pourrait donc noter ici un vide de dialogue social que le référent signalements ne saurait combler.

La mission première du Référent signalements reste bien sur le recueil des informations susceptibles de constituer un harcèlement, et la transmission d'un rapport 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 Référent signalements 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 « davantage 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 Référent signalements du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Tarn-et-Garonne, 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  
Référent signalements (AVDHAS)  
CDG 82

# I – LE RÉFÉRENT SIGNALEMENTS

---

## I - LE RÉFÉRENT SIGNALEMENTS

Monsieur Claude BEAUFILS, fonctionnaire territorial à la retraite, Administrateur Général, ancien Magistrat de la Cour des Comptes en poste à la CRC d'Occitanie, a été nommé Référent signalements, par Arrêté de Monsieur le Président du CDG de Tarn-et-Garonne, du 31 décembre 2024 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction, conformément aux textes applicables.

## II – LA MISE EN PLACE ET LE RÔLE DU RÉFÉRENT SIGNALEMENTS

### II – 1 Références juridiques :

#### Avant la codification :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à 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.

#### Après la codification :

-Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles R135-1 à R 135-10.

### II – 2 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'user 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 1<sup>er</sup> 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* ».

Le décret annoncé publié au Journal officiel le 15 mars 2020 précise que l'entrée en vigueur du dispositif de signalement se fera au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2020. L'objet de ce décret est d'indiquer 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.

Toutes les communes, sans exception, quel que soit le nombre d'habitants devront donc 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. 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 Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Tarn-et-Garonne

Le Référent signalements 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 1<sup>er</sup> janvier 2025, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Tarn-et-Garonne met en place pour les collectivités et les établissements publics qui le souhaitent, la possibilité d'accéder à un service de Référent Alerte et Signalements mutualisé, qui propose une procédure de recueil des signalements par les victimes ou les témoins de tels agissements. Pour bénéficier de ce service, un conventionnement avec le Centre de Gestion est nécessaire.

## **III – RÔLE DU RÉFÉRENT SIGNALEMENTS DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE TARN-ET-GARONNE**

Les agents victimes ou témoins de tels actes pourront adresser leur signalement en utilisant le formulaire de saisine disponible sur le site du CDG 82. Il peut être transmis :

- Soit par mèl à : [signalement@cdg82.fr](mailto:signalement@cdg82.fr) ;
- Soit par courrier dans une enveloppe portant la mention « CONFIDENTIEL », à l'adresse suivante :

A l'attention du Référent Signalements  
CDG82  
23 boulevard Vincent Auriol  
82000 MONTAUBAN

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 Référent signalement 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 portées à la connaissance du référent signalements 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 Référent Signalements 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 Référent 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 Référent : 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 Référent 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 ce 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).

## **VI - BILAN 2025 ET SUIVI DES SAISINES DU RÉFÉRENT SIGNALEMENTS DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE TARN-ET-GARONNE**

Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des actions entreprises (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires...) fera l'objet d'un rapport annuel établi par le Référent signalements.

### **VI-1 Informations sur les déposants des faits susceptibles de relever d'un harcèlement moral au sens de la loi :**

Pour information, dans le cadre de son activité mutualisée, le Référent signalements a analysé 9 saisines en 2025. Cette activité concerne toutes les collectivités adhérentes à la prestation proposée par le CDG82 par voie de convention. Les demandes mettent en évidence le potentiel harcèlement moral au travail, qui reste majoritaire.

L'année 2025, confirme le constat relatif à la catégorie des agents qui sollicitent le référent signalements montre que les agents de catégorie C reste les plus nombreux à déposer un dossier.

#### **S'agissant du bilan 2025 pour le CDG82 :**

Le Référent signalements a reçu au cours de l'année 2025 : 9 demandes d'intervention. Toutes concernaient des signalements pour harcèlement moral au travail.

Les 9 dossiers, tous recevables ont été traités et ont reçu une réponse : recueil de signalement et orientation pour le déposant, rapport anonymisé et recommandations pour l'autorité territoriale. Le dossier classé sans suite à la demande du déclarant a toutefois fait l'objet d'un échange approfondi et des propositions d'accompagnement ont été avancées par le Responsable de service.

Il est à noter que 7 sur les 9 signalements déposés provenaient d'une même collectivité.

Les déposants (genre) : 9 hommes.

Catégorie des agents : 9 agents de cat .C

Filières des agents dépositaires : filière technique ; filière administrative

Orientations et recommandations : Pour tous les recueils relatifs aux déclarations faites par les agents, le Référent signalements 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 Référent signalements a proposé des recommandations visant, les obligations à faire cesser les faits relatés, à mettre en place une enquête administrative, 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.

### **VI-2 Suivi des signalements :**

Le Référent signalements 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 positivement pour la mise en place d'une enquête administrative préconisée par le référent signalements. La réalisation des mesures préconisées est effective seulement après l'accord pour la levée de l'anonymat demandée par l'autorité. Cette démarche doit être acceptée par l'agent concerné par l'affaire susceptible de relever du harcèlement,

est gérée par le Référent signalement.

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. Certains agents ont recontacté le référent signalements, estimant que la réponse de l'employeur ne correspondait pas à leurs souhaits. Dans cette situation le Responsable de service rappelle la limite de sa démarche, il n'a aucun pouvoir d'investigation. Toutefois, pour chaque sollicitation de cette nature le Responsable de service reprend l'attache de l'employeur.

En résumé, concernant les dossiers pour lesquels le Référent signalements du CDG82 est intervenu, il semble 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 apparaît que les situations présentées relèveraient 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  
Référent signalements (AVDHAS)  
CDG82



C. Beaufils



23, boulevard Vincent Auriol - 82000 MONTAUBAN  
Téléphone : 05.63.21.62.00  
Courriel : [contact@cdg82.fr](mailto:contact@cdg82.fr)  
Site : [www.cdg82.fr](http://www.cdg82.fr)