

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT
CANTON DE LODÈVE

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES LODÈVOIS ET LARZAC

EXTRAIT DU REGISTRE DES ACTES CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 25 SEPTEMBRE 2025

numéro
CC 250925_18

L'an deux mille-vingt cinq, le vingt cinq septembre,

Le Conseil communautaire, dûment convoqué le dix neuf septembre deux mille vingt-cinq, s'est réuni en session ordinaire, salle du conseil de l'Espace Marie-Christine BOUSQUET, sous la Présidence de Jean-Luc REQUI.

nombre de membres	
en exercice	59
présents	34
exprimés	44
vote	
pour	44
contre	0
abstention	0

Présents :

Martine BAÏSSET, Claire VAN DER HORST, Jérôme VALAT, Sonia ROMERO, Jean Michel BRAL, Jean TRINQUIER, Jérôme CLARISSAC, Daniel FABRE, Luc BEVILACQUA, Gaëlle LEVEQUE, Jean-Marc SAUVIER, Nathalie ROCOPLAN, Ludovic CROS, David BOSC, Monique GALEOTE, Gilles MARRES, Marie-Laure VERDOL, Damien ALIBERT, Isabelle PEDROS, Claude LAATEB, Damien ROUQUETTE, Christophe ROMO, Valérie ROUVEIROL, Jean-Luc REQUI, Michel ABRIC, Françoise OLIVIER, Bernard JAHNICH, Pierre-Paul BOUSQUET, Sandrine TONON, Philippe BERLENDIS, Éric OLLIER, Isabelle PERIGAULT, Delphine BENOIT, Daniel VALETTE.

Absents avec pouvoirs :

Jean-Paul PAILHOUX à Jean-Luc REQUI, Bernard GOUJON à Valérie ROUVEIROL, Ali BENAMEUR à Marie-Laure VERDOL, Didier KOEHLER à Jean-Marc SAUVIER, Nathalie SYZ à Ludovic CROS, Magali STADLER à Claude LAATEB, Joana SINEGRE à Damien ROUQUETTE, Jean-Christophe COUVELARD à Bernard JAHNICH, Sophie PRADEL à Pierre-Paul BOUSQUET, Michel DRUENE à Daniel VALETTE.

Absents :

Joëlle GOUDAL, Michel COMBES, Véronique VANEL, Alain VIALA, Fadilha BENAMMAR KOLY, Izia GOURMELON, Fatiha ENNADIFI, David DRUART, Ahmed KASSOUH, Christian RICARDO, Frédéric ROIG, Antoine GOUTELLE, Félicien VENOT, Clément THERY, Chantal BASCOUL.

OBJET :	Adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault
----------------	--

VU le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion,

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 la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,

VU la convention proposée par le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault (CDG34),

VU l'avis du 27 mars 2025 de la formation commune spécialisée en santé, sécurité et conditions du travail,

CONSIDÉRANT l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes,

CONSIDÉRANT l'opportunité de souscrire à cet effet une convention avec le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault, porteur du dispositif,

Je certifie, sous ma responsabilité, le caractère exécutoire du présent acte et informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois, à compter de la notification : le Tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Où l'exposé de Nathalie ROCOPLAN et après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

- **ARTICLE 1 : AUTORISE** l'adhésion de la Communauté de communes Lodévois et Larzac au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes proposé par le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault,

- **ARTICLE 2 : AUTORISE** le Président, ou son représentant, à effectuer toutes les démarches nécessaires à l'exécution de la présente délibération et à signer tous les documents y afférents, et en particulier la convention d'adhésion et la charte du dispositif annexées à la présente délibération,

- **ARTICLE 3 : DIT** que le présent acte sera transmis au service du contrôle de légalité, notifié aux tiers concernés, publié selon la réglementation en vigueur et inscrit au registre des actes.

Pour extrait certifié conforme au registre des actes.

Accusé de réception en préfecture
034-200017341-20250925-CC_250925_18-DE
Date de télétransmission : 26/09/25
Date de publication : 01/10/2025
Date de notification aux tiers :
Moyen de notifications aux tiers :

Le vingt cinq septembre deux mille vingt-cinq
Le Président,
Jean-Luc REQUI

CONVENTION D'ADHESION AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

ENTRE,

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault dont le siège social est situé 254 rue Michel Teule, 34184 MONTPELLIER CEDEX 4, représenté par son Président, Monsieur Philippe VIDAL, habilité par la délibération du 2 novembre 2020 du conseil d'administration ;

Ci-après désigné par « le CDG34 »,

ET,

Communauté de communes Lodévois et Larzac, dont le siège est situé 1 place Francis MORAND 34700 LODEVE, représenté par son Président, Jean-Luc REQUI, agissant en vertu du procès-verbal d'élection du Président et des Vices Présidents du 11 juillet 2020,

Ci-après désigné « la collectivité bénéficiaire »,

VU le Code du travail ;

VU le Code général de la fonction publique ;

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

VU la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République ;

VU le n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion ;

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 la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;

VU la délibération du conseil d'administration du CDG34 n°2022-D-025 relative à la mise en place du dispositif de signalement au sein du CDG 34 ;

VU la délibération du conseil d'administration du CDG34 n°2023-D-049 relative à l'externalisation de la mission signalement du CDG34 ;

VU la délibération du conseil d'administration du CDG34 n°XX relative à la mise en place d'une convention d'adhésion spécifique au dispositif de signalement du CDG34 ;

VU la délibération n°CC_250925_18 du Conseil communautaire de la Communauté de communes Lodévois et Larzac du 25 septembre 2025 relative à l'adhésion au dispositif de signalement proposé par le CDG34 ;

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Conformément au décret n° 2020-256 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, chaque autorité territoriale est tenue de mettre en place un tel dispositif au sein de sa collectivité ou de son établissement public, indépendamment de sa strate démographique.

Ce dispositif peut être, soit :

- Mis en place en interne au sein de la collectivité ;
- Mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités ou établissements publics ;
- Confié aux centres de gestion dans les conditions prévues à l'article 2 du 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.

Conformément aux dispositions légales applicables, le dispositif de signalement proposé par le CDG34 comporte les 4 procédures suivantes :

1. Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
3. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements 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.
4. Procédure de communication : communiquer le signalement à l'autorité territoriale, si l'agent le souhaite et en fonction des situations, afin que celle-ci prenne toutes mesures nécessaires à la protection de l'agent concerné.

Le dispositif créé garantit la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents (victimes, témoins, auteurs des actes), y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

La présente convention décrit le fonctionnement du dispositif de signalement proposé par le CDG 34 et les relations entre ce dernier et les collectivités qui font appel à lui pour la mise en place de dispositif.

PARTIE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

ARTICLE 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de formaliser l'adhésion de la Communauté de communes Lodévois et Larzac au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique proposé par le CDG34.

ARTICLE 2 : Description de la prestation

La Communauté de communes Lodévois et Larzac confie au CDG34 la gestion du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes conformément aux dispositions fixées par 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 mission proposée par le CDG34 permet :

- La mise en place d'un circuit de signalement (procédure de recueil des saisines ou réclamations des victimes et des témoins ; réception ; enregistrement ; traitement) ;
- La mise à disposition de supports de communication/d'information pour la collectivité ;
- Avec l'accord de l'agent, la transmission des signalements à l'autorité territoriale pour traitement ;
- La mise en place de systèmes d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien notamment en cas de situation d'urgence.

ARTICLE 3 : Les agissements relevant du dispositif

Les agissements relevant du dispositif sont les suivants :

- Les actes de violences ;
- Les atteintes à l'intégrité physique ;
- Les comportements sexistes ;
- La discrimination ;
- Le harcèlement sexuel ;
- Le harcèlement moral ;
- Menaces ;
- Intimidation.

ARTICLE 4 : La procédure de signalement

Les signalements des victimes ou témoins sont effectués via un formulaire spécifique adressé par courriel à l'adresse suivante : signalement@cdg34.fr

Le formulaire est disponible en téléchargement libre sur le site du CDG34 à l'adresse suivante :

<https://www.cdg34.fr/gerer-les-rh/le-dispositif-de-signalement>

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. Il devra également fournir les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

Une fois le formulaire réceptionné, le référent signalement accuse réception du signalement et détermine la recevabilité ou la non-recevabilité de la demande.

Si le signalement n'est pas recevable, le référent signalement 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.

Si le dossier est recevable, le référent signalement étudie et analyse le dossier. Il sera chargé :

- D'examiner le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes ;
- De proposer à la victime, dans un cadre garantissant la confidentialité, un entretien téléphonique. Selon les situations et les possibilités, cet entretien pourra avoir lieu dans les locaux du CDG34. 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 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 ;
- De transmettre au signalant, dans le cas où il 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 adaptées ;
- De notifier ce rapport à l'autorité territoriale de la victime et/ou à l'autorité territoriale du témoin, puis à l'autorité territoriale 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 concerné aux préconisations formulées dans le rapport, et si d'autres suites ont été données (notamment disciplinaires ou judiciaires).

Le signalant, et plus particulièrement la victime, donne systématiquement son accord pour que le référent signalement puisse informer l'autorité territoriale. Il s'agit de communiquer la synthèse des faits évoqués et les recommandations/fiches actions associées.

Si le signalement est réalisé par un témoin direct des faits, le référent s'assure de l'accord préalable de la victime pour transmettre les éléments.

Dans le cadre de l'orientation des agents victimes, le référent peut être amené, en fonction des faits évoqués, à les diriger vers les autorités compétentes (gendarmerie, police par exemple).

Toutefois, il est rappelé que ces mesures ne se substituent pas aux actions internes prises par l'autorité territoriale visant à prévenir et traiter les faits (protection, investigation, prévention...).

ARTICLE 5 : Champ d'application

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements définis à l'article 3, parmi :

- * L'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement public (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, les agents de droit privé...) ;
- * Les élèves ou étudiants en stage ;
- * Les agents ayant quitté les services depuis moins de six mois.

PARTIE 2 : OBLIGATION DES PARTIES

ARTICLE 6 : Dispositions préliminaires relatives à l'adhésion

La mise en œuvre du dispositif de signalement proposé par le CDG34 est conditionnée par la signature de la présente convention d'adhésion et de la charte du dispositif (annexe 2 de la présente convention). Pour ce faire, la collectivité s'engage à délibérer pour habilitier l'autorité territoriale à signer les documents susmentionnés.

La convention et la charte signées en deux exemplaires originaux sont à retourner au CDG34.

Il est nécessaire d'y indiquer le courriel de l'autorité territoriale destinataire des éventuels rapports de signalement.

ARTICLE 7 : Obligations de la collectivité, bénéficiaire de la prestation

L'autorité compétente, signataire de la présente convention, rend accessible par tout moyen ce dispositif de signalement. Il est nécessaire de prévoir une information et une communication disponibles au plus grand nombre, notamment par le biais d'un affichage dédié, d'une communication interne, par une information systématique aux nouveaux arrivants, etc...

L'information doit également contenir les moyens d'accès au dispositif de signalement, à savoir le formulaire du recueil de signalement disponible via le site internet du CDG34. Le CDG34 fournit une documentation prévue à cet effet.

Rappel sur l'obligation de protection de l'employeur :

L'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public. L'article L.134-5 du Code général de la fonction publique précise que « *la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- Une obligation de prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;
- Une obligation d'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions ;
- Une obligation de réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

ARTICLE 8 : Obligations du CDG 34

Les garanties de confidentialité s'imposent à toutes les personnes chargées au CDG34 de la gestion du signalement qui interviennent au stade du recueil ou de son traitement. Les informations détenues par ces personnes sont limitées à ce qui est strictement nécessaire aux seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement. Le CDG34 veille à ce que le dispositif assure également :

- La neutralité vis-à-vis des victimes et auteurs des actes ;
- L'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement ;
- Le traitement rapide des signalements dans le respect des règles relatives au traitement des données personnelles dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Le CDG34 fournit également les documents nécessaires à la communication du dispositif au sein de la collectivité.

PARTIE 3 : MODALITES ADMINISTRATIVES

ARTICLE 9 : Durée de la convention

La convention prend effet à compte du [DATE] jusqu'au 31 décembre 2026.

ARTICLE 10 : Révision de la convention

Toute modification de la présente convention fera l'objet d'un avenant écrit et signé par l'ensemble des parties. En cas de modification de la présente convention, le CDG34 notifie à la collectivité ou l'établissement public les changements à intervenir.

ARTICLE 11 : Résiliation de la convention

11.1 Résiliation à l'initiative de la collectivité bénéficiaire de la prestation

La présente convention peut être résiliée par la collectivité bénéficiaire annuellement à la date d'anniversaire de la présente convention. Celle-ci doit donc formuler sa demande au CDG34 par lettre recommandée avec accusé de réception tout en respectant un préavis d'une durée de 3 mois.

11.2 Résiliation à l'initiative du CDG 34

La présente convention peut être résiliée par le CDG34 en cas de non-respect par la collectivité bénéficiaire de ses obligations, par courrier recommandé avec avis de réception, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois, après mise en demeure de la collectivité de respecter ses engagements.

ARTICLE 12 : Responsabilités

Le CDG34 assure une mission d'aide et de conseil et ne peut en aucun cas se substituer à l'autorité territoriale dans l'accomplissement de ses obligations légales en matière de respect des règles statutaires telles qu'elles résultent des textes en vigueur. Le CDG34 ne peut pas être tenu responsable des décisions prises par la collectivité, consécutives aux recommandations, avis ou suggestions formulés.

ARTICLE 13 : RGPD

Les parties s'engagent à respecter le règlement général sur la protection des données n° 2016-679 de l'Union européenne du 27 avril 2016 ainsi que les dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, et à mettre en œuvre toutes mesures liées à son application.

Les informations et documents transmis restent confidentiels, excepté ceux que la loi ou le règlement oblige à divulguer.

Afin d'assurer les missions de la présente convention, le CDG34 est destinataire de ces informations et documents et il collecte des données personnelles. Il est responsable des traitements qu'il met en place pour atteindre ces objectifs.

Le CDG34 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et du Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

Le CDG34 prend les engagements suivants :

- Les données sont traitées conformément aux lois ou règlements applicables et aux seules finalités prévues ;
- Les mesures techniques et organisationnelles appropriées sont mises en œuvre pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

La collectivité est elle-même responsable de traitement de données à caractère personnel, dès lors qu'elle définit les modalités de la gestion administrative de ses agents. Elle s'engage alors à offrir les mêmes garanties que celles énoncées au présent article et à respecter les dispositions du RGPD, en particulier.

La collectivité s'engage à transmettre au CDG34 les données personnelles nécessaires à l'exécution de la mission objet de la présente convention de manière sécurisée.

PARTIE 4 : DISPOSITIONS FINANCIERES

ARTICLE 14 : Tarifs

Le tarif de la prestation proposée par le CDG34 est fixé par délibération de son conseil d'administration, de manière à couvrir leur coût réel.

A ce titre, par délibération en date du [DATE], le conseil d'administration du CDG 34 a fixé le coût du service aux collectivités et établissements publics à :

- 30 € pour l'analyse des dossiers ;
- 125 € pour les dossiers recevables simples ;
- 250 € pour les dossiers recevables complexes.

Ces conditions financières sont révisables par délibération du conseil d'administration du CDG 34. Les nouveaux tarifs applicables sont notifiés par le CDG34 à la collectivité au moins 3 mois avant la date de leur entrée en vigueur. La collectivité peut alors résilier la convention par voie de courrier recommandé avec avis de réception intervenant préalablement à la date d'entrée en vigueur des nouveaux tarifs. A défaut de résiliation, et par dérogation à l'article 10 de la présente convention, les nouveaux tarifs sont applicables sans que la signature d'un avenant soit nécessaire.

ARTICLE 15 : Modalités de facturation

Le CDG34 facture trimestriellement la collectivité bénéficiaire.

Le coût total de la prestation est pris en charge par la collectivité bénéficiaire qui s'engage à s'acquitter du montant total de la facture établie dès sa réception et en totalité.

Il est précisé que toute procédure débutée mais qui n'aboutirait pas pour une raison incombant à la collectivité bénéficiaire sera due en totalité par la collectivité bénéficiaire.

Les sommes dues seront mandatées, après service fait et selon les règles de la comptabilité publique en vigueur par le CDG34 prestataire de service, auprès du Payeur départemental :

*SGC Métropole
334 Allée Henri-II-de-Montmorency
CS 17788
34954 Montpellier Cedex 2*

PARTIE 5 : LITIGES

ARTICLE 16 : Contentieux

En cas de difficulté, les parties s'engagent à trouver en priorité une solution amiable.

A défaut, en cas de contentieux, et par application de l'article R.312-11 du Code de justice administrative, le Tribunal administratif compétent sera celui dans le ressort duquel se trouve le lieu prévu pour l'exécution du contrat. En ce sens, le Tribunal administratif de Montpellier est compétent.

*Tribunal administratif de Montpellier
6 rue Pitot, 34063 MONTPELLIER CEDEX 2
Téléphone : 04 67 54 81 00
Courriel : greffe.ta-montpellier@juradm.fr*

La juridiction administrative compétente peut aussi être accessible à partir du site : <https://citoyens.telerecours.fr>

Fait à Montpellier, en deux exemplaires originaux,

Le/...../2025,

Pour le CDG34,

Le Président,



Philippe VIDAL.

Pour la Communauté de communes
Lodévois et Larzac
Le Président

Jean-Luc REQUI



Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT

**Dispositif de signalement des actes de
violence, de discrimination, de harcèlement
moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**
signalement@cdg34.fr

Charte de fonctionnement du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes

Communication aux agents de la collectivité et aux instances représentatives

La collectivité/établissement informe les agents placés sous son autorité de l'existence du dispositif de signalement, ainsi que des procédures prévues et des modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

Pour les collectivités/établissements de moins de 50 agents, le CDG 34 informe le Comité Social Territorial (CST) des procédures et modalités d'accès au dispositif de signalement.

Les collectivités/établissements de plus de 50 agents informent leur CST des procédures et modalités d'accès au dispositif de signalement.

Phase d'information préalable

Le dispositif de signalement est activable par les agents victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes auprès du CDG 34 via une adresse électronique dédiée : signalement@cdg34.fr

Un premier contact par téléphone sera systématiquement privilégié avec les agents afin :

- D'informer du cadre du dispositif, des modalités et des procédures ;
- D'informer des définitions légales et jurisprudentielles des notions de harcèlement moral ou sexuel, discrimination, agissements sexistes ou violences ;
- D'orienter vers des professionnel(le)s qui proposent un accompagnement et un soutien (médecin, psychologue, organisations syndicales, association d'aide aux victimes...).

Suite au premier contact téléphonique, le référent signalement du CDG 34 transmet à l'agent les documents d'informations ad hoc et ceux nécessaires au lancement de la démarche.

La phase d'information préalable des agents revêt un caractère strictement confidentiel.

Recueil du signalement

L'auteur du signalement remplit un formulaire de saisine qu'il signe et retourne au CDG 34 par courriel ou courrier postal. Des documents complémentaires étayant les faits pourront être joints à cette saisine.

Un accusé de réception est envoyé à l'auteur du signalement. Une notification sera également envoyée dans un délai de 15 jours lors de la transmission du dossier à l'autorité compétente.

Cas particuliers : Dans le cas où l'autorité territoriale est directement visée par le signalement, la saisine et les documents complémentaires étayant les faits d'un signalement seront réalisés par application de l'article 40 du code de la procédure pénale.

Les saisines et documents complémentaires étayant les faits d'un signalement sont transmis par le référent signalement exclusivement à l'autorité territoriale accompagnés d'un rappel sur les obligations qui lui incombent et mentionnant la procédure à suivre.

L'utilisation du dispositif étant réputée être de bonne foi, il ne peut exposer l'auteur de signalements à des sanctions. L'autorité territoriale s'engage donc sur l'absence de conséquences professionnelles ou disciplinaires, pour l'auteur du signalement.

Aucun agent public ne peut faire l'objet d'une mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la radiation des cadres, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, le reclassement, la promotion, l'affectation, les horaires de travail ou la mutation pour avoir :

- Subi ou refusé de subir des faits de harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ou discriminants ;
- Exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
- De bonne foi, relaté ou témoigné de tels actes.

Références juridiques : Articles L.131-1, L.131-2, L.131-3, L.133-1, L.133-2, L.1356 A du Code général de la fonction publique

L'autorité territoriale est garante de la confidentialité des éléments transmis y compris lors de leur communication aux personnes désignées en interne pour le traitement du signalement.

Orientation des victimes ou témoins

L'autorité territoriale communique à l'auteur du signalement les coordonnées des services et personnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien dont notamment les services de santé au travail.

L'autorité territoriale communique à l'auteur du signalement les coordonnées de services et personnels compétents chargés de prendre les mesures de protection fonctionnelle appropriées et d'assurer le traitement des faits signalés.

L'autorité territoriale veille à ce que les services et personnels chargés de l'orientation n'aient aucune implication au regard des situations signalées.

L'autorité territoriale prévoit donc :

- Les mesures de protection à mettre en œuvre de manière à faire cesser la situation faisant l'objet du signalement ;
- Les mesures de protection fonctionnelle à mettre en œuvre ;
- Les modalités de traitement des faits signalés.

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une enquête administrative mandatée par la collectivité, l'autorité territoriale s'engage à respecter un principe de neutralité. En fonction des signalements, la commission d'enquête sera composée de manière à réunir des garanties d'impartialité.

L'autorité territoriale informe le référent signalement de l'ensemble des décisions qui seront prises pour l'accompagnement, le soutien, la protection et le traitement des faits signalés et ce, au maximum 15 jours après la réception de la saisine par l'autorité territoriale.

Suivi des signalements

La collectivité/l'établissement informe le référent signalement des suites données au signalement.

Un rapport annuel global, sans mention des noms des personnes, concernant le bilan du dispositif est élaboré et présenté au Comité social territorial.

Fait à _____, le _____.

Le/la Maire/ Président(e)