



**MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

FICHE EXPLICATIVE

Présentation du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlements et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Textes et documents de référence

[Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#), article 6 quater A

[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](#)

[Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)

[Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes](#)

Présentation

Annoncée par le Président de la République lors de son discours du 25 novembre 2017, la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes a été réaffirmée par la [circulaire du 9 mars 2018](#), puis par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018.

Afin de **renforcer la portée de ces mesures et d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agents publics**, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique insère un [article 6 quater A au sein du statut général des fonctionnaires](#), qui prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif pour l'ensemble des administrations et **qui ajoute les discriminations** dans son champ, ainsi que la possibilité pour les témoins de tels actes de saisir le dispositif. Le [décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) précise les conditions d'application de cette obligation.

Il est par ailleurs rappelé que le code pénal sanctionne les agissements sexistes, le harcèlement sexuel ou moral et les violences sexuelles (viol, agression sexuelle) de peines variables pouvant aller jusqu'à quinze ans de réclusion criminelle ou plus en cas de circonstances aggravantes. Les faits de discrimination sont également passibles de peines de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende¹. **La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit expressément des sanctions pour les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes², ainsi que de discrimination³ ; elle précise l'obligation de protection de la santé et de l'intégrité des fonctionnaires.**

La présente fiche a pour objet d'accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre 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. Elle en présente le champ matériel et personnel, détaille et explique le processus de saisine et de traitement des situations, ainsi que les conditions de protection des victimes et témoins et le calendrier de mise en œuvre. L'Annexe 1 présente d'autres dispositifs de signalement sur lesquels peut s'appuyer la mise en place du dispositif de l'article 6 quater A, ou qui peuvent lui être directement complémentaires.

Objet du dispositif => article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 mettent en place un **dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les **signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes** et de les orienter vers les **autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.**

Le dispositif peut également être saisi par des **témoins** de tels actes.

Dans les conditions exceptionnelles de confinement que connaît le pays, les employeurs publics sont invités à mobiliser pleinement ces dispositifs afin de recueillir les signalements et d'accompagner les agents victimes de violences conjugales et intrafamiliales, en adoptant en ce sens les arrêtés ministériels requis.

Procédures de signalement, protection des victimes et témoins, et garantie de confidentialité => articles 1^{er}, 3 et 6 du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

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

- une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements. L'acte instituant ces procédures précise **les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement adresse son signalement**, fournit les faits ainsi que, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme et leur support, de nature à étayer

¹ Sous certaines conditions prévues par l'art. 225-2 du code pénal, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

² Art. 6 ter « est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel » et d'agissement sexiste (l'article 6 bis interdit l'agissement sexiste défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »).

³ Articles 6 et 6 bis.

son signalement. Il fournit les éléments permettant, le cas échéant, un **échange avec le destinataire du signalement**.

- une double procédure d'orientation des agents :

- **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 ;
- **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 appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le dispositif de signalement permet de **garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs** des actes ou agissements entrant dans le champ du dispositif, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

Ainsi, **l'acte instituant les procédures du dispositif précise également les mesures qui incombent à l'autorité compétente pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci**, ainsi que des modalités suivant lesquelles il se trouve informé des suites qui y sont données, et pour 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 connaître pour le traitement du signalement. Il mentionne, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre conformément au règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016.

Ce même acte précise **la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge, par les services et professionnels compétents, des agents victimes des actes ou agissements** mentionnés au même article ainsi que **les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels**.

Il précise enfin les **modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements mentionnés au même article**, la nature de ces mesures de protection, ainsi que les modalités par lesquelles elle s'assure du traitement des faits signalés.

Champs matériel et personnel du dispositif => article 2 du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

Les publics concernés sont les **fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique, y compris les apprentis et les stagiaires**. Ainsi, **tous les agents publics ont accès à un tel dispositif, quelles que soient la nature de leur employeur public (administration de l'Etat, établissement public ou collectivité territoriale) et la localisation de leur poste**.

Afin que les employeurs publics puissent répondre à l'obligation de mettre à disposition de tous les agents publics un dispositif de signalement tel que prévu par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ce dispositif peut :

- **soit être mis en place par chaque employeur des trois versants de la fonction publique**,
- **soit être mutualisé par voie de convention** entre plusieurs administrations de l'Etat et leurs établissements publics, collectivités territoriales et/ou établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière. Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ce

dispositif peut également être confié, dans les conditions prévues à l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984, **aux centres de gestion.**

Information des instances de dialogue social => articles 4 et 7 du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, après information du ou des comités sociaux compétents⁴:

- **par arrêté du ministre** pour les employeurs publics relevant de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
- **par décision de l'autorité territoriale pour les employeurs publics** relevant de la loi du 26 janvier 1984 ;
- **par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination** dans l'établissement, pour les établissements relevant de la loi du 9 janvier 1986.

Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives des personnels de la fonction publique, les projets d'arrêté ou de décision mentionnés à l'article 4 sont présentés pour information aux comités techniques compétents ainsi qu'aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents. A cette fin, ces comités peuvent être réunis conjointement.

Information des agents => article 5 du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

L'autorité compétente procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

Lorsque ce dispositif de signalement est mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics ou confié à un centre de gestion, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité.

Calendrier de mise en œuvre => article 8 du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

Le décret du 13 mars 2020 prévoit que les administrations, collectivités territoriales ou établissements publics mettent en place le dispositif de signalement régi par le présent décret **au plus tard le 1^{er} mai 2020.**

Dans le contexte particulier que connaît la France, **les employeurs publics sont donc invités à publier les arrêtés ministériels et les décisions des autorités relevant des fonctions publiques territoriale et hospitalière dans les meilleurs délais, afin d'engager pleinement la mise en œuvre de ce dispositif.**

⁴ Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives des personnels de la fonction publique, les projets d'arrêté ou de décision sont présentés pour information aux comités techniques compétents, ainsi qu'aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents. A cette fin, ces comités peuvent être réunis conjointement.

ANNEXE : Les autres dispositifs de signalement sur lesquels peut s'appuyer la mise en place du dispositif de l'article 6 quater A, ou qui lui sont complémentaires

A-1 Le Label Diversité, et la double labellisation Egalité professionnelle et Diversité

Le label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les améliorer.

Le label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, créé en 2004, vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les secteurs public et privé.

Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » de mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité, et de préférence à une double labellisation Diversité et Égalité professionnelle. Depuis le Comité interministériel Égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, les ministères doivent également être en mesure de candidater au Label Egalité professionnelle. Les deux autres versants de la fonction publique sont également encouragés à obtenir ces labellisations. La double labellisation des structures publiques est facilitée par le rapprochement entre les deux labels, effectif depuis 2016 (un cahier des charges simplifié et commun, un seul audit par AFNOR Certification) et par l'accompagnement des ministères dans cette démarche par la DGAFP.

Le domaine 3 du cahier des charges sur la partie spécifique au Label Diversité précise que les organismes candidats sont tenus de mettre en place une cellule d'écoute et de traitement des réclamations portant sur des discriminations supposées ou avérées au sein de ces organismes. Depuis la [circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#), **les organismes publics labellisés Diversité ou doublement labellisés Egalité professionnelle et Diversité se sont appuyés sur la cellule d'écoute prévu par le Label Diversité pour l'élargir aux violences sexuelles et sexistes, ou pour créer un dispositif parallèle dédiés aux violences sexuelles et sexistes. La mise en place d'un dispositif dédié aux violences, discriminations, harcèlement sexuel et moral et aux agissements sexistes est désormais rendu obligatoire par la loi de transformation publique du 6 août 2019 et par le décret d'application du 13 mars 2020.**

A ce jour, **37 collectivités publiques ont ainsi obtenu et conservé le Label Diversité : 4 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture, le ministère de l'Intérieur), 17 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, un établissement public sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (l'INRAE), le Conseil supérieur de l'audiovisuel, le Conseil d'Etat, 6 grandes ou petites collectivités (dont Paris, Lyon, Bordeaux, Nantes, Dijon, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis), et des établissements hospitaliers.**

31 collectivités publiques ont obtenu et conservé le Label Egalité professionnelle, dont 6 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, le ministère de l'Intérieur et le ministère des Armées), le CSA, le Conseil d'Etat, de grandes collectivités territoriales (dont Paris, Bordeaux, Dijon, Rennes, Suresnes), des établissements publics sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (l'INRAE, Sciences Po Paris), de la Culture et de la santé.

A-2 Le dispositif « Sapin II »

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite **Sapin II prévoit la mise en place d'un dispositif ouvert aux « lanceurs d'alerte », créant ainsi un régime juridique « de droit commun » pour l'alerte éthique.**

Pour ce faire, l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 définit **le lanceur d'alerte** comme une **« personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance »**.

Il existe un recoupement partiel entre les dispositions régissant les procédures de signalement « Sapin II » de l'article 6 ter A et celles de l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983. Pour autant, les deux dispositifs se distinguent l'un de l'autre, tant au niveau de leur champ organique (par exemple, il existe un seuil défini pour la fonction publique territoriale à partir de 10 000 habitants pour le dispositif Sapin II, alors que le dispositif de l'article 6 quater A est accessible à tous les agents sans limitation aucune), que par les sujets traités : très large pour l'un, concernant spécifiquement la lutte contre les violences, les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes pour l'autre. En outre, si le dispositif Sapin II repose sur un principe constitutif de désintéressement emportant que le lanceur d'alerte agisse en vue de l'intérêt général, le dispositif issu de la loi de transformation de la fonction publique exclut par définition ce même aspect.

Cependant, il est pleinement possible en pratique pour un employeur public ayant mis en place la procédure de recueil des signalements « Sapin II » de la développer, en application de l'article 6 quater A, par des procédures d'orientations complémentaires, afin d'être considéré comme ayant mis en œuvre le dispositif de signalement prévu par le décret. La différence n'excluant donc nullement l'articulation concrète entre le dispositif nouveau et le dispositif déjà existant, voire en articulant deux dispositifs déjà en place, par-delà les recoupements constatés⁵.

De façon générale, au regard de l'existence de divers dispositifs comme, par exemple, des cellules d'écoute et d'alerte, l'arrêté que l'employeur public a vocation à adopter devra s'attacher à préciser l'articulation entre l'existant et les nouveaux canaux requis, afin de conférer au dispositif ainsi complété la pleine couverture du champ exigé.

Enfin, l'arrêté produit n'a pas vocation à préciser la totalité du dispositif dans chacun de ses détails, détails qui ont bien plutôt vocation à figurer dans une note de service.

⁵La présente fiche explicative n'est pas en mesure de préciser plus avant les choses, s'agissant spécialement de la transposition de la directive européenne du 23 octobre 2019 ([2019/1937](#)), car le processus en cause vient d'être engagé. Pour rappel, toutefois, la directive européenne du 23 octobre 2019 ([2019/1937](#)), qui porte sur la protection des personnes signalant des violations sur le droit de l'Union, inspirée du dispositif « Sapin II », vise à mettre en place, d'ici décembre 2021, un dispositif commun dans les Etats Membres de protection des personnes signalant des violations sur le droit de l'Union. L'article 2 (§1) de la directive UE fixe la liste des domaines dans lesquels celle-ci est applicable (par exemple : marchés publics prévention du blanchiment de capitaux et financement du terrorisme ; sécurité et conformité des produits ; protection de l'environnement, santé publique, notamment). Ce même article (§2) prévoit que les Etats membres peuvent décider d'étendre la protection offerte à la directive à des domaines ou des actes non listés. Il s'agit toutefois d'une option laissée à la main des Etats Membres. L'article 25 de la directive prévoit enfin que, d'une part, les Etats peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables aux lanceurs d'alertes (traitement plus favorable), et d'autre part, que la directive ne doit pas conduire à réduire le niveau de protection déjà offert dans les domaines régis par la directive (clause de non régression).

Points complémentaires d'attention :

Le déploiement par les employeurs publics du dispositif de signalement ne se sépare pas de :

- la mise en place d'un **nécessaire point focal, ou central**, permettant la **remontée des informations (reporting)**, préalable indispensable à la constitution et à l'analyse des résultats du dispositif ;
- la prise en compte des **violences conjugales/intrafamiliales dont les conséquences et manifestations impactent la situation de travail** ;
- **l'intégration de tout type de traitement adéquat de la situation, juridique et psychologique notamment** ;
- la **mobilisation continue des divers acteurs de prévention**, afin de favoriser une obligation non seulement de moyens, mais bien encore de résultats ;
- **l'accès de tous les agents à un dispositif couvrant effectivement tous les champs et tous les publics visés** ;
- **l'appui sur les dispositifs existants** dès lors que ceux-ci fonctionnent et donnent les garanties nécessaires d'efficacité, de neutralité et de qualité du traitement des situations ;
- **la constitution du déploiement du dispositif en objet social** permettant la mise en place d'un dialogue suivi avec les représentants des personnels spécialement consacré à ce sujet, en lien avec **l'analyse du bilan et l'évaluation des résultats documentés issus du fonctionnement du dispositif** ;
- **le recours aux divers mécanismes de l'enquête administrative, de la protection fonctionnelle, ou encore à des sanctions** ;
- la mise en place d'une pédagogie de la sanction emportant un accompagnement spécifique de l'auteur des faits ;
- **le recours systématique à un accompagnement managérial du collectif de travail** ;
- la reconnaissance de la responsabilité, notamment pénale, de l'employeur/du chef de service en lien avec la qualification juridique précise des faits constatés.