

Note d'information mutualisée

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

REFERENCES :

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et notamment son *article L.135-6* ;
- Code pénal et notamment ses *articles 222-22 à 222-22-2* (agressions sexuelles) ; *articles 222-23* (viol) ; *article 222-32* (exhibition sexuelle) ; *article 222-33* (harcèlement sexuel) ; *article 222-33-2* (harcèlement moral) ; *article 225-1 et suivants* (discrimination) ;
- *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 n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique*
- *Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*
- *Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale, 2017* (Défenseur des droits)
- *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, 2017* (DGAFP)
- *Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, mars 2018* (SDFE-Ministères sociaux, Défenseur des droits, DGAFP)
- *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018*
- *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, édition 2019* (DGAFP)
- *Fiche explicative « Présentation du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlements et d'agissements sexistes dans la fonction publique »* (DGAFP)

Sommaire :

I. Les acteurs du dispositif	4
A. Les administrations soumises à l'obligation de mise en place du dispositif	4
1. Les collectivités et leurs établissements publics.....	4
2. La possibilité de mutualisation par voie de convention	4
3. Le rôle des centres départementaux de gestion	4
B. Les bénéficiaires du dispositif.....	5
1. Les agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à l'intégrité physique	5
2. Les agents qui s'estiment victimes d'actes de violence.....	5
3. Les agents qui s'estiment victimes de discriminations	6
4. Les agents qui s'estiment victimes de harcèlement moral ou sexuel	7
5. Les agents qui s'estiment victimes d'agissements sexistes.....	8
6. Les agents qui s'estiment victimes de menaces et actes d'intimidation.....	8
II. Les trois types de procédures	8
III. La mise en place du dispositif	10
A. L'information préalable du Comité social territorial	10
B. L'autorité compétente	10
C. L'acte instituant les différentes procédures	10
1. La procédure de recueil des signalements	10
2. La procédure d'orientation des victimes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien	11
3. La procédure d'orientation des victimes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés.....	11
D. L'information des agents	12
IV. Le suivi des signalements effectués.....	12
ANNEXE.....	13

Introduction

La mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes a tout d'abord été précisé 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 n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a créé une obligation pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Ce dispositif a pour objet ([article L.135-6 du CGFP](#)) :

- de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation ;
- d'orienter les agents qui s'estiment victimes de tels agissements vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ;
- de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Le [décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) est venu préciser les modalités de mise en place du dispositif de signalement.

Ces dispositions sont applicables depuis l'entrée en vigueur du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, soit le 16 mars 2020.

Le dispositif est obligatoire pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics depuis le **1^{er} mai 2020** ([article 8 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#)).

Complémentarités avec les autres obligations, procédures, outils et acteurs

L'obligation de mettre en place un dispositif de signalement s'ajoute à l'obligation pour les employeurs territoriaux :

- d'assurer aux agents des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique ([article L.136-1 du CGFP](#)) ;
- de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa 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 ([article L.134-5 du CGFP](#)).

Le déploiement par les employeurs publics du dispositif de signalement vient en complément des autres mécanismes permettant de lutter contre les actes de violence, les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes : enquête administrative, protection fonctionnelle (obligation de prévention, d'assistance juridique et de réparation), suspension, sanction disciplinaire, alerte éthique, etc.

Il vient également en complément des autres canaux internes par lesquels l'employeur peut être saisi de situation de violences, discrimination, harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements sexistes : responsables hiérarchiques, services RH, service de médecine préventive, assistants de service social, représentants du personnel, etc.

I. Les acteurs du dispositif

A. Les administrations soumises à l'obligation de mise en place du dispositif

1. Les collectivités et leurs établissements publics

L'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics ont l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ([article L.135-6 du CGFP](#)).

Responsabilité de l'employeur

La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

2. La possibilité de mutualisation par voie de convention

Le dispositif de signalement peut 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 ([article 2 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#)).

Autrement dit, au niveau local, des employeurs publics, y compris de différents versants de la fonction publique, peuvent prévoir la mise en place de dispositifs mutualisés.

3. Le rôle des centres départementaux de gestion

Comme l'ensemble des établissements publics territoriaux, les centres départementaux de gestion doivent mettre en place une procédure de signalement pour leurs propres agents.

Également, les centres de gestion mettent en place le dispositif de signalement pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (affiliées et non affiliées), situés dans leur ressort territorial, qui en font la demande ([article L.452-43 du CGFP](#) et [article 2 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#)).

Financement

La mise en place d'un dispositif de signalement pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics constitue **une mission facultative** pour les centres de gestion. Cette prestation de service peut donc faire l'objet d'une redevance ou d'un remboursement ([article 33-3 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)).

B. Les bénéficiaires du dispositif

Le dispositif de signalement est accessible à l'ensemble des agents (fonctionnaires et contractuels, y compris les apprentis et les étudiants en stage) quelles que soient la nature de leur employeur public et la localisation de leur poste qui s'estiment victimes ([article L.135-6 du CGFP](#)) :

- d'atteintes volontaires à leur intégrité physique,
- d'un acte de violence,
- de discrimination,
- de harcèlement moral ou sexuel,
- d'agissements sexistes,
- de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

Le dispositif peut également être saisi par des témoins de tels actes quel que soit leur statut.

1. Les agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à l'intégrité physique

Le Code pénal envisage trois types d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne ([article 222-1 à 222-18-3 du Code pénal](#)) :

- les **tortures et actes de barbarie** ;
- les **violences** ;
- les **menaces**.

2. Les agents qui s'estiment victimes d'actes de violence

Les violences se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens.

Il convient de distinguer les violences verbales, physiques et sexuelles.

a) Les violences verbales

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations.

Relèvent notamment du cadre des violences verbales :

- Les **menaces** ([article 222-17 et suivants](#), [article 322-12](#) et suivants, [article 433-3](#), [article R. 623-1](#), [article R.631-1](#) et [article R.634-1](#) du Code pénal).
- Les **injures et les diffamations** ([article R. 621-1](#), [art R. 621-2](#) du Code pénal ; article [32](#) et [33](#) loi du 29 juillet 1881)
Les infractions de diffamation et d'injure, définies par l'article 29 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, sont subordonnées à l'existence d'une atteinte à l'honneur ou à la considération. La diffamation se distingue de l'injure dans la mesure où cette dernière ne nécessite pas l'imputation ou l'allégation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur, mais se fonde simplement sur une expression outrageante qui est une manifestation de mépris ou une injure.

- Les **outrages** ([article 433-5](#) du Code pénal)
Les outrages sont des injures ou offenses graves qui consistent à dépasser les limites envers une autre personne. Ce sont des paroles ou des gestes de nature menaçante et de nature à porter atteinte au respect qui est dû à l'individu.

b) Les violences physiques

Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Il peut s'agir de coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures aux conséquences multiples : préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie ([article 222-1 du Code pénal](#)).

Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.

c) Les violences sexuelles

Les violences sexuelles se définissent comme étant tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'un individu et sans son consentement.

Elles prennent diverses formes, notamment :

- Le harcèlement sexuel ([article 222-33 du Code pénal](#)) ;
- L'exhibition ([article 222-32 du Code pénal](#)) ;
- Les délits d'atteinte sexuelle ([article 227-25 et suivants du Code pénal](#)) ;
- Les attouchements de nature sexuelle en l'absence de consentement ou la tentative de ce type d'attouchement ([article 222-27 et suivants du Code pénal](#)) ;
- Le viol ([article 222-23 et suivants du Code pénal](#)).

3. Les agents qui s'estiment victimes de discriminations

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des critères prohibés par la loi ([article 225-1 et suivants du Code pénal](#) ; [article L.131-1 du CGFP](#)) :

- L'âge
- L'apparence physique
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
- L'état de santé
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- La situation de famille
- Le handicap
- Le patronyme

- Le sexe
- Les activités syndicales
- La qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Les opinions politiques
- L'origine
- Le lieu de résidence
- La perte d'autonomie
- La discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

Il est distingué les discriminations directes et indirectes.

Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de l'un de ces motifs, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable.

Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés précédemment, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

4. Les agents qui s'estiment victimes de harcèlement moral ou sexuel

Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits, à sa dignité, ou altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel.

Il convient de distinguer deux types de harcèlement : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

Le **harcèlement moral** au travail peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits de l'agent, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel ([article L.133-2 du CGFP](#)).

Le **harcèlement sexuel** est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité de l'agent en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ([article L.133-1 du CGFP](#)).

Le harcèlement sexuel est également constituée ([article 222-33 du Code pénal](#)) :

- 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

- 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Sont assimilés au harcèlement sexuel les faits consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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 ([article L.133-1 du CGFP](#)).

5. Les agents qui s'estiment victimes d'agissements sexistes

Les agissements sexistes sont définis 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 ([article L.121-3 du CGFP](#)).

6. Les agents qui s'estiment victimes de menaces et actes d'intimidation

Une menace peut être décrite comme une parole ou un acte d'intimidation exprimant le projet de son auteur de faire du mal à une autre personne ou d'endommager un bien. Il s'agit d'un signe qui laisse prévoir un acte dangereux et nuisible ([article 222-17 et suivants](#), [article 322-12](#) et suivants, [article. 433-3](#), [article R. 623-1](#), [article R.631-1](#) et [article R.634-1](#) du Code pénal).

II. Les trois types de procédures

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes comporte **trois procédures** ([article 1^{er} du décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#)) :

- 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.

Confidentialité

Le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements mentionnés à l'article 1^{er}, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation ([article 6 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#)).

Charte de fonctionnement

Les administrations disposent du choix des modalités de mise en place du dispositif, dès lors qu'elles garantissent que les procédures de signalement, de traitement et d'accompagnement répondent aux objectifs visés.

Les employeurs publics peuvent choisir d'internaliser leurs dispositifs, s'ils disposent des ressources et compétences nécessaires en interne, ou de les externaliser auprès d'un prestataire spécialisé, par exemple pour le premier contact avec les victimes présumées ou pour la qualification juridique des faits.

Les dispositifs de signalement doivent assurer le respect des personnes, tant des victimes présumées que des auteurs présumés des actes et agissements signalés.

Ainsi, les dispositifs de signalement mis en place doivent assurer :

- La **confidentialité** des données recueillies ;
- La **neutralité** vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes ;
- **L'impartialité et l'indépendance** des dispositifs de signalement et de traitement ;
- Le **traitement rapide** des signalements.



Une attention doit être apportée au respect des obligations légales relatives à la protection des données personnelles. En effet, la mise en place de tels dispositifs implique le respect des règles relatives au traitement de données personnelles dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD).

III. La mise en place du dispositif

A. L'information préalable du Comité social territorial

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées après information du Comité social territorial compétent (*article 4 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020*).

B. L'autorité compétente

Une fois l'information du Comité social territorial intervenue, les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées par décision de l'autorité territoriale (*article 4 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020*).

C. L'acte instituant les différentes procédures

L'acte instituant les trois types de procédures de signalement précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement (*article 3 I. du décret n°2020-256 du 13 mars 2020*) :

- Adresse son signalement ;
- Fournit les faits ainsi que, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement ;
- Fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

Il précise également des éléments complémentaires pour chacune des trois procédures.

Charte de fonctionnement

Les modes de saisine par les victimes ou témoins peuvent être variés : boîte mail fonctionnelle dédiée ; formulaire sur l'intranet ou sur le site internet de l'employeur ; téléphone (numéro vert) ou courrier.

1. La procédure de recueil des signalements

L'acte instituant la procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes doit **préciser les mesures** qui incombent à l'autorité compétente (*article 3 II. du décret n°2020-256 du 13 mars 2020*) :

- Pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que des modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données ;
- 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 général sur la protection des données (RGPD).

Remarque

Dans son [Guide des outils statutaires et disciplinaires relatif à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique](#), la DGAP énonce que dans certains cas, l'agent qui s'estime victime va relater les faits à son supérieur hiérarchique direct ou de l'échelon supérieur, au service RH de proximité, à des acteurs de la santé au travail ou sociaux (service de médecine de prévention, service social du personnel...), à un représentant du personnel ou à tout autre personne de l'organisation.

Que cette situation ait été ou non prévue dans l'acte instituant le dispositif de signalement, les personnes ayant recueilli le signalement doivent s'assurer qu'un traitement lui sera apporté.

Tout signalement doit faire l'objet d'un traitement. La carence de l'administration dans le traitement de faits signalés serait fautive.

2. La procédure d'orientation des victimes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien

L'acte instituant la procédure d'orientation des agents s'estimant victimes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien doit préciser (*article 3 III. du décret n°2020-256 du 13 mars 2020*):

- 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 en cause ;
- les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.

3. La procédure d'orientation des victimes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés

L'acte instituant la procédure d'orientation des agents s'estimant victimes 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** doit préciser (*article 3 IV. du décret n°2020-256 du 13 mars 2020*) :

- 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 en cause ;
- la nature de ces mesures de protection ;
- les modalités par lesquelles elle s'assure du traitement des faits signalés.

D. L'information des agents

L'autorité territoriale procède à une **information des agents** placés sous son autorité (et par tout moyen propre à la rendre accessible) sur :

- l'existence de ce dispositif de signalement ;
- les procédures qu'il prévoit ;
- 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 territoriale demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité selon les mêmes modalités.

Charte de fonctionnement

Il est nécessaire de prévoir une **information et une communication larges et régulières** auprès des agents par le biais par exemple **d'un affichage dédié dans chaque structure**, une **communication régulière via l'intranet** ou une information systématique des personnes nouvellement recrutées, etc.

L'information concerne notamment les **moyens d'accès au dispositif**. Ainsi, le numéro de téléphone, l'adresse de la boîte mail fonctionnelle... doivent être clairement indiqués, tout comme les garanties de confidentialité.

IV. Le suivi des signalements effectués

Chaque année, les collectivités territoriales et leurs établissements doivent établir un **rapport social unique**. Le rapport est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité social territorial ([article L. 231-1 et suivants du CGFP](#)).

Il est élaboré à partir des éléments et données figurant dans une base de données sociales. Cette base doit notamment comporter le « *nombre et la nature des signalements* » enregistrés dans le dispositif de signalement ([article 1^{er} du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020](#)).

Ainsi, les administrations doivent assurer un **suivi des signalements effectués** (nature et nombre) et établir un bilan annuel.

Les données doivent être collectées et conservées de manière à assurer la confidentialité des victimes, témoins et auteurs des actes concernés.

ANNEXE

Schéma de la procédure de mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

