



Le signalement des actes de violences et harcèlement

Visio 1h pour tout savoir du 16 décembre 2025 – 14h30

Références juridiques

Décret n° 2020-256 du 13/03/2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

Code général de la fonction publique, article L.135-6 A et L. 135-6 (dispositif de recueil).

› [Article L135-6](#)

[Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.](#)

Les employeurs publics mentionnés à l'article [L. 2](#) mettent en place un dispositif ayant pour objet 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 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.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Versions ▾

Liens relatifs ▾

Informations pratiques ▾

Qu'est-ce que c'est ?



Le **signalement des actes de violences et harcèlements**
Code général de la fonction publique, article L.135-6 A et L. 135-6.

Méthode amiable de résolution des situations donc pas d'article 40 CPP

Dispositif du CDG 88 : **délégation de la procédure de recueil** des signalements des actes s'apparentant à des violences (discriminations, menaces, actes intimidations, ...) ou harcèlement (moral et/ou sexuel) et **orientation (recevabilité et préconisations)**



Signalement d'alerte (lanceurs d'alerte pour des infractions telles que des délits, crimes, conflits d'intérêts ...) prévu par les articles L. 135-1 à L.135-5 du CGFP → article 40 CPP

Dépôt de plainte ou article 40 CPP

Ne pas confondre avec le traitement de la situation = compétence exclusive de l'autorité territoriale

Présentation de la cellule de signalement

Les membres de la cellule sont soumis aux obligations suivantes :

INDÉPENDANCE : ils ne reçoivent aucune directive extérieure quant au traitement du signalement.

NEUTRALITÉ : ils ne prennent pas parti, ni pour la victime présumée, ni pour l'auteur présumé des faits.

IMPARTIALITÉ : ils s'interdisent tous conflits d'intérêts.

LOYAUTÉ : ils n'agissent en aucune manière en tant que conseil ou représentation de l'une ou l'autre des parties.

DISCRÉTION PROFESSIONNELLE : ils s'engagent à ne pas divulguer les informations dont ils ont connaissance dans le cadre du traitement du signalement.



La cellule de signalement n'a pas de pouvoir d'enquête et ne peut solliciter ces témoignages directement aux personnes citées.

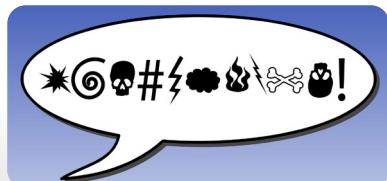
Quelques notions



L'article 222-33-2 du Code pénal définit les agissements de **harcèlement moral** ainsi : « *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.* »



Les articles 222-17, 222-18 et L'article R. 623-1 du Code pénal **définissent ainsi la menace** : « *Hors les cas prévus par les articles 222-17 et 222-18, la menace de commettre des violences contre une personne, lorsque cette menace est soit réitérée, soit matérialisée par un écrit, une image ou tout autre objet... ». La menace reste définie en jurisprudence comme tout acte d'intimidation qui inspire l'inquiétude d'un mal* (Cour de cassation, chambre criminelle, 11 juin 1937).



Les **injures publiques** : l'article R 624-4 du Code pénal punit d'une amende de 12 000 ou 25 000 € selon la nature des injures qui peuvent être à caractère religieux, raciste, ou toute autre élément discriminatoire (état de santé, orientation sexuelle, etc.).



L'article L. 1132-1 du Code du travail définit la **discrimination** comme « 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. ».

La procédure

3

1

Dépôt du signalement

- sur le site du CDG 88

ou

- par courrier dans une double enveloppe portant la mention « confidentiel » + pièces justificatives probantes

2

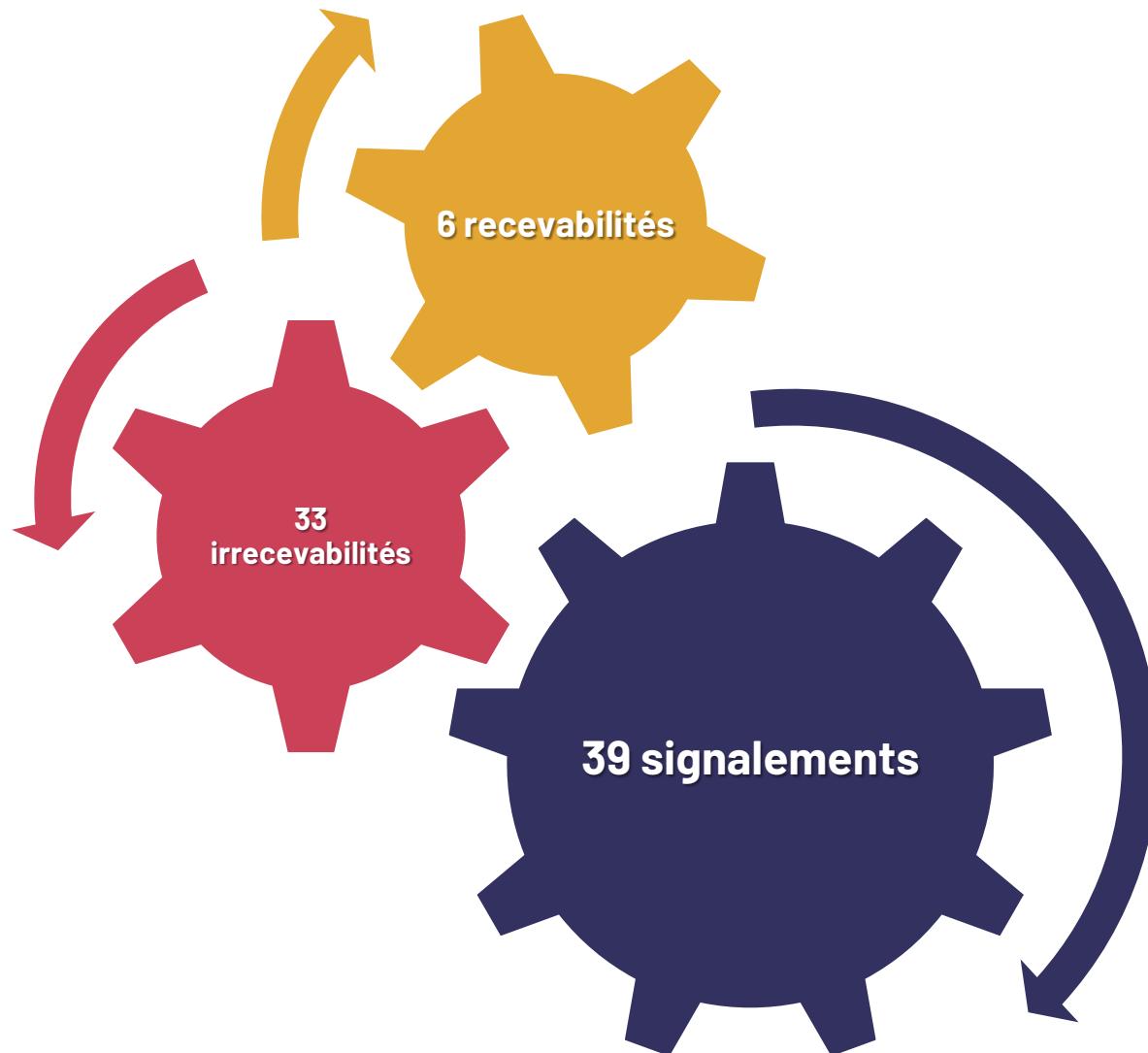
Etude de la recevabilité

- En l'absence de PJ : irrecevabilité
- Si transmission de PJ : étude par la cellule pluridisciplinaire

Transmission de la décision

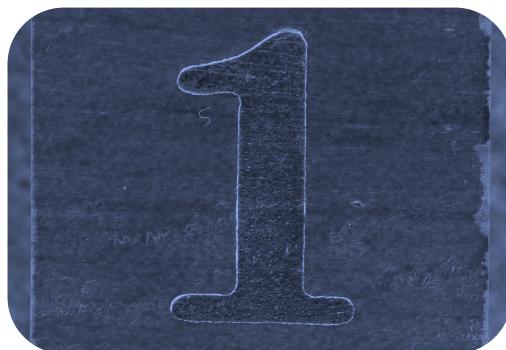
- Si irrecevabilité : la procédure s'arrête là – confidentialité du dépôt = aucune information de la collectivité
- Si recevabilité : demande d'autorisation de levée d'anonymat et de son étendue, puis transmission des préconisations au Référent Signalement de la collectivité avec récépissé à retourner au CDG 88 Cellule signalement pour preuve transmission à l'autorité territoriale et mesures entreprises.

2025 en chiffres





Les motifs de saisine en 2025



Harcèlement moral



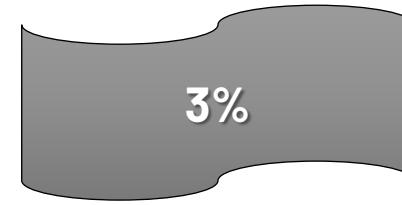
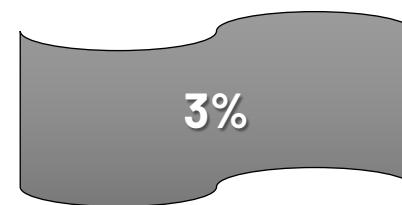
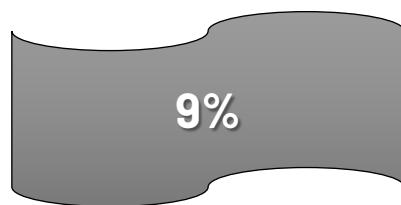
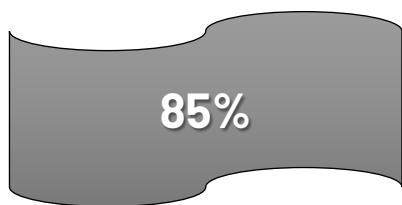
Menaces et tout autre acte
d'intimidation



Violences



Discriminations





CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES VOSGES

1, Chemin de l'orée du bois 88390 UXEGNEY

Tél : 03 29 35 63 10 • Fax : 03 29 35 50 72 • <https://88.cdgplus.fr> • cdg88@cdg88.fr