



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Traitement des signalements d'agents victimes de faits de harcèlement

Question écrite n° 10725

Texte de la question

Mme Céline Hervieu attire l'attention de M. le ministre délégué auprès de la ministre de l'action et des comptes publics, chargé de la fonction publique et de la réforme de l'État, sur la prise en compte effective, par les administrations, des signalements effectués par les agents victimes de faits de harcèlement, d'agression ou de mise en cause dans l'exercice de leurs fonctions. La circulaire du 8 avril 2013 relative à la mise en place du protocole d'analyse et de traitement des incidents et de la fiche de signalement des agressions contre les agents rappelle les obligations des administrations en matière de prévention et de protection fonctionnelle. Elle prévoit notamment une prise en charge administrative et juridique des agents victimes, un suivi médico-social assuré par les acteurs de prévention, ainsi qu'un accompagnement par un référent « protection juridique des agents ». Toutefois, de nombreux retours du terrain indiquent que ces dispositions ne sont pas systématiquement mises en œuvre. Les fiches de signalement demeurent parfois sans suite, sans information claire sur le traitement apporté, ni accompagnement adapté de l'agent concerné. Ces manquements peuvent contribuer à la persistance de situations de souffrance au travail et fragiliser la confiance des agents envers leur employeur public. Elle souhaite savoir quelles mesures le Gouvernement entend prendre pour garantir le respect des obligations fixées par la circulaire du 8 avril 2013, assurer un traitement rigoureux et transparent des signalements et envisager, le cas échéant, la création d'un dispositif de contrôle indépendant chargé de vérifier la bonne application de ces procédures et de proposer des sanctions en cas de défaillance de l'administration.

Texte de la réponse

La lutte contre le harcèlement, les agressions et plus largement, contre toutes les formes de violences ou de mises en cause dont peuvent être victimes les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions constitue une priorité pour le Gouvernement. Le cadre juridique applicable impose aux employeurs publics des obligations claires en matière de prévention, de signalement, de traitement des situations et de protection des agents concernés. Les faits de harcèlement ou d'agression dont sont victimes les agents publics ont vocation à être signalés via les dispositifs institués par l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique (CGFP). Le recours à ces dispositifs entraîne l'instruction de la situation signalée ainsi que la mise en œuvre de mesures d'accompagnement au bénéfice de l'agent concerné. Plus précisément, les employeurs publics doivent veiller, au termes de l'article L. 135-6 du CGFP, « à la mise en place d'un dispositif de signalement et de suivi permettant de recenser les attaques dont font l'objet des agents publics, les demandes de protection accordées ou refusées et les mesures de protection mises en œuvre. ». La circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions, qui a remplacé celle du 8 avril 2013, précise que chaque employeur public doit « mettre en place, de la manière la plus appropriée à chaque service, un dispositif d'orientation, de conseil et d'accompagnement des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien et pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés ». Ce dispositif doit permettre d'orienter les auteurs de signalement vers les autorités compétentes pour accompagner, soutenir et protéger les victimes et traiter des faits signalés. Les employeurs publics sont par ailleurs tenus d'apporter une réponse aux saisines reçues dans des délais appropriés. Par ailleurs, la même circulaire a rappelé et précisé les responsabilités des employeurs publics et

des encadrants à tous les niveaux de l'administration. Elle insiste notamment sur la nécessité d'un traitement rigoureux et suivi des signalements, d'une information claire de l'agent sur les suites données à sa démarche, ainsi que sur la mobilisation des acteurs de prévention et de l'accompagnement médico-social. En application de l'arrêté du 13 mai 2025 fixant pour la fonction publique de l'Etat, la liste, la structuration, la présentation des données contenues dans les bases de données sociales, les réponses apportées aux saisines reçues font partie des informations collectées dans la base de données sociales au titre de la préparation du rapport social unique, conformément aux articles L. 231-1 et suivants du CGFP. Ces données constituent un support essentiel du dialogue social, en permettant aux instances représentatives du personnel de disposer d'une vision consolidée et objectivée du fonctionnement des dispositifs de signalement, des suites qui y sont données et des mesures d'accompagnement mises en œuvre. Chacun des trois versants de la fonction publique est tenu d'assurer ce suivi des saisines et de collecter les données chaque année dans les conditions prévues à l'article R. 232-4 du même code. La circulaire précitée vise également à garantir l'octroi rapide de la protection fonctionnelle, afin d'éviter que les agents ne demeurent sans soutien face à des situations pouvant porter gravement atteinte à leur intégrité ou à leur dignité. Tout agent victime de violence ou de harcèlement peut ainsi solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle auprès de son employeur. En effet, les articles L. 134-1 à L. 134-9 du code général de la fonction publique garantissent le droit des agents publics à la protection fonctionnelle. L'article L. 134-1 dispose ainsi que « L'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéficie, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le Code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire ». La protection fonctionnelle doit être accordée lorsque les faits allégués présentent un lien avec l'exercice des fonctions et peut couvrir tant l'assistance juridique que la prise en charge des conséquences matérielles, médicales et psychologiques des atteintes subies. Le Gouvernement est pleinement mobilisé pour renforcer l'effectivité de ces dispositifs. Plusieurs actions nouvelles sont d'ores et déjà engagées ou en cours de déploiement, notamment le renforcement de la formation et de la sensibilisation des encadrants à la prévention et au traitement de toutes les formes de violences, ainsi que la désignation de hauts fonctionnaires chargés de la lutte contre les discriminations. Ces derniers ont notamment pour mission de veiller à ce que les procédures de signalement, de traitement et d'accompagnement soient connues, accessibles et effectivement mises en œuvre dans l'ensemble des administrations. Des travaux sont également en cours afin de renforcer le pilotage et le suivi des signalements, de leur traitement et de l'accompagnement des agents concernés, dans une logique d'amélioration continue des pratiques des employeurs publics. La création d'une nouvelle autorité de contrôle indépendante n'apparaît pas nécessaire, l'enjeu principal résidant dans le renforcement de l'effectivité et de l'homogénéité de la mise en œuvre du cadre juridique en vigueur sur l'ensemble du territoire.

Données clés

Auteur : [Mme Céline Hervieu](#)

Circonscription : Paris (11^e circonscription) - Socialistes et apparentés

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 10725

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : [Fonction publique et réforme de l'État](#)

Ministère attributaire : [Action et comptes publics](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [4 novembre 2025](#), page 8880

Réponse publiée au JO le : [12 mai 2026](#), page 4103