



MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

Discrimination, harcèlement moral et sexuel, violences sexuelles et agissements sexistes

Prévenir et agir

Guide pratique

Préambule

Le ministère de l'Intérieur est engagé contre toutes les formes de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle et d'agissement sexiste au travail.

L'obtention par le ministère, en 2018, de la double labellisation «égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» et «diversité», délivrée par AFNOR Certification et renouvelée en 2022, consacre cet engagement.

L'action du ministère s'inscrit dans la dynamique portée au plus haut niveau par le président de la République et impulsée depuis 2017. L'égalité entre les femmes et les hommes est de nouveau érigée au rang de «grande cause nationale» pour le quinquennat 2022-2027.

Suite aux mesures prévues par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique, l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, signé le 30 novembre 2018 contient des mesures structurantes pour prévenir, traiter et sanctionner ces violences.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, a instauré des mesures pour l'égalité professionnelle dans le secteur public, notamment l'obligation d'un plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la création de dispositifs de signalements.

Le deuxième plan d'action ministériel (2025-2027) pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité du ministère de l'Intérieur vient consacrer les priorités que sont la prévention, le traitement et les sanctions de toutes les formes de discriminations et violences.

Les dispositifs de recueil de signalements du ministère de l'Intérieur (Allo-Discrim pour le secrétariat général, Stop-Discrim pour la gendarmerie nationale, Signal-Discrim pour la Police nationale) s'inscrivent ainsi dans l'obligation qui est faite à chaque employeur public de mettre en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'atteintes volontaires à l'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 dans le cadre du travail (art L. 135-6 du Code général de la Fonction publique).

Tous les ministères sont dotés d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements. Ainsi, les agents affectés en direction départementale interministérielle peuvent s'adresser au dispositif spécifique qui est mis en place par leur ministère d'appartenance.

Des formations dédiées à la diversité et à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont déployées pour tous les agents du ministère. Le plan d'action ministériel 2025-2027 instaure une obligation de formation des managers à ces thématiques.

Les encadrants ont en effet un rôle déterminant à jouer pour prévenir tout acte de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle et d'agissement sexiste et garantir aux agents et agentes placés sous leur autorité, la mise en œuvre des mesures appropriées au traitement de ces situations.

Ce guide s'adresse à tous les agents, quel que soit leur niveau hiérarchique.

Élaboré par la cellule Allo Discrì, en concertation avec la mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines (MGMRH), la sous-direction du recrutement et de la formation (SDRF), la direction des libertés publiques et des affaires juridiques, et les réseaux de soutien (service social, médecine du travail, inspection santé et sécurité au travail), il a notamment pour objectif :

- de présenter le cadre juridique de la discrimination, du harcèlement moral et sexuel, des violences sexuelles et des agissements sexistes (fiche juridique) ;
- d'informer sur les acteurs et dispositifs existants dans ces domaines (fiche ressources) ;
- de proposer à titre indicatif et de manière non exhaustive des outils, pour les aider concrètement à prévenir, repérer et traiter d'éventuelles situations (fiche pratique).

Ces fiches comportent des conseils, des bonnes pratiques managériales et des outils méthodologiques dont chaque manager pourra s'inspirer pour agir, en les adaptant, au cas par cas, à la diversité des situations rencontrées.

Sommaire

Fiche juridique	
Discrimination, harcèlement moral et sexuel, violences sexuelles et agissements sexistes : de quoi parle-t-on ?	8
Les 26 critères de discrimination interdits par la loi	22
Fiche ressources	
Les acteurs et les dispositifs de prévention	23
Fiche pratique n°1	
Comment prévenir et repérer ?	30
Fiche pratique n°2	
Comment réagir en tant que manager ?	35
Fiche pratique n°3	
Comment réagir si vous êtes victime ou témoin ?	41
Cas pratique discrimination fondée sur le handicap	43
Cas pratique harcèlement moral	46
Cas pratique harcèlement sexuel	49
Cas pratique propos à caractère homophobe	52
Logigramme détaillant la procédure de signalement aux managers	56
Fiche réflexe	
Conduire une enquête administrative : les étapes essentielles	58
Fiche pratique n°4	
Qu'est-ce que la protection fonctionnelle ?	59
Sources et textes juridiques	62

Fiche juridique

Discrimination,
harcèlement moral
et sexuel, violences
sexuelles et agissements
sexistes : de quoi
parle-t-on ?

Discrimination

CE QUE DIT LA LOI

Le cadre général du droit de la discrimination est fixé par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, ainsi que par le code pénal (articles 225-1 et suivants) et par l'article L 1132-1 du code du travail.

Dans la Fonction publique, la discrimination est prohibée par l'article 131-1 et suivants du code général de la Fonction publique.

La discrimination est un traitement moins favorable appliqué à une personne par rapport à une autre dans une situation comparable, qui doit remplir deux conditions cumulatives : être fondée sur l'un des 26 critères définis par la loi, et relever d'un domaine prévu par la loi (accès à un emploi, l'éducation, le logement, l'accès aux biens et services publics et privés).

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

La discrimination constitue un délit réprimé à l'article 225-1 du code pénal. L'article 225-2 du code pénal précise les domaines dans lesquels s'exerce la discrimination : refus d'embaucher, sanctionner, licencier, refus d'accès à des biens et services, etc.

La discrimination (article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008) se manifeste par un acte.

ELLE PEUT ÊTRE DIRECTE

Il s'agit d'une situation dans laquelle, sur le fondement d'un critère prohibé par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Exemples de discriminations directes :

- **L'âge**
Un employeur public refuse de recruter un agent en raison de son âge alors que le poste ne requiert pas d'instaurer une limite d'âge.
- **L'orientation sexuelle**
Un agent public refuse d'informer un couple d'hommes au guichet d'une préfecture.
- **L'identité de genre**
Un agent informe son supérieur hiérarchique qu'il va subir une opération de changement de sexe. Quelques temps plus tard, il est muté d'office à un poste avec moins de responsabilité et sans contact avec le public.
- **Apparence physique**
Une agente se voit refuser une mobilité interne à un poste d'encadrement en raison du port de tatouages.
- **Le lieu de résidence**
Lors d'un oral de concours interne de la Fonction publique, un employeur public pose une question relative à la domiciliation d'un candidat.

- **État de santé**

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée est refusé en raison de l'état de santé de l'agent.

ELLE PEUT ÊTRE INDIRECTE

Constitue une discrimination indirecte un critère ou une pratique, neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés, 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.



« **EXEMPLE** Une règle accordant une prime exceptionnelle aux personnes travaillant à temps plein et défavorisant, de fait, celles à temps partiel (critère non prohibé par la loi) peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des personnes à temps partiel sont des femmes. »

Certaines différences de traitement ne constituent pas une discrimination et sont prévues par la loi.

« **EXEMPLE** Des conditions particulières d'aptitude physique sont exigées des candidats à certains concours du ministère de l'Intérieur (commissaire de police, gardien de la paix) ; actions positives et mesures de rattrapage spécifiques pour compenser l'âge ou le handicap ; prise en compte de l'état de santé d'un agent et déclaration de son inaptitude par le médecin du travail. »

Ainsi, une inégalité de traitement doit être rattachée à un motif et un domaine d'interdiction pour être juridiquement caractérisée comme discrimination.

La discrimination suppose la réunion de trois éléments :



Les discriminations sont interdites à toutes les étapes du parcours professionnel, dès la phase de recrutement et tout au long du déroulement de carrière, notamment en matière de rémunération, formation, affectation, évaluation, mise à la retraite, titularisation, licenciement, avancement, renouvellement de contrat.



Si les discriminations peuvent parfois être le résultat d'une volonté assumée et consciente de désavantager une ou plusieurs personnes, les traitements discriminatoires peuvent aussi être **non intentionnels**. Les discriminations découlent souvent de stéréotypes et de préjugés qui influencent la perception des individus qui discriminent sans forcément s'en rendre compte ni en avoir l'intention.

LES SANCTIONS



Une **sanction disciplinaire** (article L.533-1 du code général de la Fonction publique) pour tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à de tels agissements. À titre d'exemple, une exclusion temporaire de fonctions (sanction de 2^e groupe) peut être prononcée à l'encontre d'un agent ayant tenu des propos racistes ou des insultes homophobes.

Une **sanction pénale** (article 225-2 du code pénal) pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Lorsque le refus discriminatoire est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines peuvent être portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende.



FOCUS SUR LES PROPOS ET ACTES RACISTES

Le racisme peut se manifester par une forme d'hostilité à l'égard d'un groupe de personnes déterminé. La loi définit plusieurs types d'infractions en fonction de l'acte délictuel commis :

- l'injure, si vous êtes victime de propos, images ou écrits injurieux visant à vous dévaloriser en raison de vos origines, de votre religion, de votre couleur de peau, etc.
- la diffamation, si vous êtes visé par des propos, écrits, images qui concernent vos origines, votre nationalité, votre religion ou votre prétendue race et qui portent atteinte à votre honneur ou à votre considération.
- la provocation à la haine, à la violence ou à la discrimination lorsqu'un discours idéologique incite des personnes à avoir une réaction haineuse, discriminatoire ou violente à votre égard en raison de vos origines, de votre nationalité, votre religion, etc.

Ces infractions pénales sont assorties de peines spécifiques allant **jusqu'à un an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende et sanctionnées plus lourdement quand les propos sont publics.**

Il peut y avoir discrimination sans racisme et racisme sans discrimination et ces deux infractions peuvent se cumuler.

Les comportements et propos à caractère raciste prononcés par un agent ou une agente publique sont des manquements déontologiques passibles de sanctions disciplinaires.

Harcèlement moral

CE QUE DIT LA LOI

Le harcèlement moral (article 222-33-2 du code pénal et article 133-2 du code général de la Fonction publique) consiste en des « **propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible 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** ».

Le harcèlement peut intervenir, dans les deux sens, entre un agent et la hiérarchie, ou entre collègues sans lien hiérarchique.

En application de l'article L.135-4 du code général de la Fonction publique, aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire qui a subi ou refusé de subir de tels faits ou témoigné, ou parce qu'il a formulé un recours ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits.

LE HARCÈLEMENT MORAL PEUT SE TRADUIRE PAR DIFFÉRENTS TYPES D'AGISSEMENTS

- Attitudes vexatoires, dénigrement, reproches sans lien avec le travail effectué,
- Mise à l'écart du collectif de travail, refus de communiquer,
- Changement d'attributions, d'affectation sans explications,
- Fixation d'objectifs irréalisables, attribution de travail inutile ou sans lien avec les compétences de la personne, dévalorisation du travail,
- Compromettre la santé de l'agent, en l'exposant à des travaux dangereux ou nuisibles.



EXEMPLES DE FAITS CONSTITUTIFS DE HARCÈLEMENT MORAL SELON LA JURISPRUDENCE

• Isoler l'agent

L'isolement dans le service, la circonstance que l'agent est tenu à l'écart d'un projet dont il est normalement en charge ou de réunions de service.

Les nombreuses mutations de l'agent, sans rapport avec son recrutement initial, et qui n'étaient justifiées ni par son comportement, ni par une quelconque utilité de service ; le refus de toute formation professionnelle, la circonstance qu'aucune tâche ni mission particulière ne lui étaient attribuées et qu'il s'est retrouvé logé, lors d'une de ses affectations dans un local de maintenance sans bureau ni instrument de travail.

• Discréditer l'agent dans son travail et le déconsidérer auprès de ses collègues

Le maintien d'un agent public pendant une période de trois ans dans un emploi sans véritable contenu puis, pendant une année supplémentaire, en dépit de demandes répétées de nouvelle affectation de sa part, dans une situation dans laquelle plus aucune mission effective ne lui est confiée, suivi de propositions de postes ne correspondant ni à ses qualifications, ni à ses compétences, caractérise, de la part de l'autorité, des agissements constitutifs de harcèlement moral (CE, 2 octobre 2015, n°393766).

Le dénigrement systématique par la hiérarchie du comportement ou des aptitudes professionnelles de l'agent et une réduction non négligeable de ses attributions antérieures (CE, 11 juillet 2011, n°321225).

L'habitude d'user de propos grossiers et humiliants dépassant les limites de l'acceptable (CE, 21 novembre 2014, n°375121).

L'attitude excessivement autoritaire, l'attitude méprisante et colérique, ou encore les critiques violentes et remises en cause publiques des compétences de l'agent (CAA de Versailles, 7^e chambre, 27 mai 2020).

Le harcèlement moral est à distinguer d'un problème relationnel ou d'un conflit entre personnes.

Le comportement de l'agent qui s'estime victime doit également être pris en considération. Ainsi, un comportement inadapté, le manque de respect, le refus de suivre les consignes, une attitude désinvolte et défiante à l'égard des supérieurs ou de ses collègues sont des éléments qui seront pris en compte dans l'examen d'une situation décrite comme étant du harcèlement moral.



EXEMPLES DE FAITS NON CONSTITUTIFS DE HARCÈLEMENT MORAL SELON LA JURISPRUDENCE

• Pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur

Un management cassant et un style sévère et autoritaire n'est pas à lui seul constitutif de harcèlement dès lors que ce comportement n'a pas excédé « les limites de la discussion vive au cours de laquelle deux fortes personnalités, sans la présence d'un tiers, défendent des points de vue opposés » (CAA Versailles, 17 février 2011, n° 09VEO2269) ;

Lorsqu'elle n'excède pas les limites du pouvoir hiérarchique, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral (CE, 30 décembre 2011, n° 332366, confirmée par une décision du Conseil d'État du 29 juillet 2020, n° 428283).

Une surcharge de travail structurelle invoquée par un agent de la Police nationale, consécutive au remplacement d'un départ en retraite de deux agents ne saurait caractériser une situation de harcèlement moral (CAA de Paris, 23 janvier 2024, 2^e chambre, n° 23PA00370).

• Manquements de l'agent liés à son comportement

Les reproches adressés à un agent par sa hiérarchie qui sont uniquement d'ordre professionnel et qui tiennent de façon générale à un manque d'investissement professionnel ne sont pas de nature à caractériser l'existence d'un harcèlement moral (CAA Bordeaux, 6 juin 2017, n° 15BX02932) ;

Une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement (CE, 14 mars 2016, n° 390731) ;

Lorsque l'agent qui se plaint de harcèlement fait preuve d'une mauvaise volonté évidente dans l'accomplissement de ses tâches, critique ou ignore les consignes qui lui sont données, dénonce celles-ci à tout propos, le harcèlement n'est pas constitué (CE, 24 novembre 2006, n° 256313).

Le harcèlement moral est donc à différencier des pouvoirs de direction et d'organisation de l'employeur, des dysfonctionnements dans l'organisation ou des contraintes inhérentes à toute activité professionnelle, telles que le stress, les difficultés relationnelles, l'ambiance de travail dégradée.

Le harcèlement moral est beaucoup plus que du stress professionnel qui est fait de pressions, d'envahissement par des tâches multiples dû à une surcharge de travail ponctuelle ou une mauvaise organisation du travail. Le stress ne devient destructeur que par excès car il peut conduire à un épuisement professionnel. Le harcèlement est destructeur par sa nature même.

La jurisprudence oppose généralement le harcèlement moral aux situations plus générales de souffrance au travail : des relations sociales dégradées, en l'absence d'agissements malveillants et répétés à l'égard d'un agent, ne seront pas qualifiées de harcèlement moral.

Un acte isolé, même grave, ne peut suffire en principe à caractériser un harcèlement moral.



Le harcèlement moral se caractérise par trois éléments :

- des agissements répétés ;
- la dégradation volontaire ou non des conditions de travail (revêtant une certaine forme de gravité) ;
- une atteinte aux droits et à la dignité de l'agent, à sa santé physique ou mentale ou à son avenir professionnel.

LES SANCTIONS



Une **sanction disciplinaire** (article L.533-1 du code général de la Fonction publique) pour tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à de tels agissements. Le niveau de sanction peut aller, à titre illustratif, d'une exclusion temporaire de fonction (sanction de 1^{er} groupe) à une révocation.

Une **sanction pénale** : **2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende** (article 222-33-2-2 du code pénal).

Harcèlement moral discriminatoire

CE QUE DIT LA LOI

Selon l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, il concerne « tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Dans le secteur de l'emploi, trois éléments doivent être réunis pour caractériser le harcèlement discriminatoire :

- un agissement à l'encontre de l'agent public ;
- un agissement lié à un critère de discrimination prohibé par la loi ;
- un agissement qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou de dégrader l'environnement de travail de la victime.

Ces actes peuvent prendre la forme de blagues, propos déplacés, incivilités, brimades, mise à l'écart du collectif, reproches sans lien avec le travail effectué, dévalorisation du travail, basés sur des critères interdits par la loi (genre, âge, origine, etc.).



EXEMPLES

- L'envoi à ses collègues d'un SMS à caractère raciste et présenté comme une blague par son auteur.
- Moqueries et réflexions transphobes vis-à-vis d'une agente en lien avec son changement de sexe et d'identité.
- Le changement d'affectation d'une fonctionnaire à la suite d'un congé de maternité, au regard de son objet et de ses effets, peut être constitutif d'un harcèlement discriminatoire à raison de la maternité :

« Une agente assure des fonctions de direction et encadre environ 80 personnes jusqu'à son départ en congé de maternité. À son retour, elle apprend qu'elle ne retrouvera pas ses fonctions et qu'elle est affectée à un nouveau poste, avec des responsabilités moindres, notamment l'encadrement d'une équipe de 10 personnes. L'agente est placée en arrêt maladie quatre jours après sa reprise et son état pathologique est par la suite reconnu comme étant imputable à son travail. »

Un acte isolé peut suffire, dès lors qu'il est d'une particulière gravité, à caractériser une situation de harcèlement moral discriminatoire.

Harcèlement sexuel

CE QUE DIT LA LOI

Défini à l'article L.133-1 du code général de la Fonction publique, il prévoit « qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

1. De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. Ou assimilés au harcèlement sexuel, 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. »

Le harcèlement sexuel est défini de manière identique dans le code pénal et dans le code général de la Fonction publique.

C'est un **manquement aux obligations de l'agent public** qui peut être sanctionné dans le cadre d'une procédure disciplinaire et c'est **un délit qui peut faire l'objet d'une procédure pénale**. Il repose sur une absence de consentement de la personne qui en est victime.

Le harcèlement se distingue de la séduction par l'absence de consentement de la victime. Le harcèlement est un **comportement imposé à la personne qui en est victime**.

Si une personne a fait savoir explicitement que des propos tenus ou des comportements la mettaient mal à l'aise, ceux-ci doivent cesser immédiatement.

La loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante.

L'absence de consentement peut revêtir différentes formes : elle peut se déduire d'un silence permanent face aux agissements, d'une gêne manifeste, de conduites d'évitement (comme esquiver des déplacements professionnels en présence de la personne harceleur ou les déjeuners collectifs auxquels cette personne participe).

La définition prévoit deux types de situations : celles qui comprennent des actes imposés de façon répétée et celles où un seul acte imposé, non répété, suffit à établir une situation de harcèlement sexuel.

PREMIÈRE SITUATION DES ACTES RÉPÉTÉS

Deux actes suffisent pour établir la répétition. Il n'y a pas de limite dans le temps.

Quelles formes peut revêtir le harcèlement sexuel ?

- Des plaisanteries, propos à connotation sexuelle ou sexiste, surnoms sexistes et infantilisans ;
- une proximité physique intrusive ou vécue comme telle en fonction du contexte, recherche d'une intimité non désirée, contacts physiques sur certaines parties du corps ;

- une forme non verbale : regards appuyés, mimes, sifflements ;
- des remarques et compliments insistants sur le physique, le comportement et la tenue vestimentaire ;
- des questions intrusives sur la vie sexuelle ou confidences imposées sur la vie privée et sexuelle de la personne harceleeuse ;
- dénigrement de la conjointe ou du conjoint de la personne harcelée ;
- l'envoi de messages ou supports visuels à caractère sexuel ;
- des gestes à connotation sexuelle.

La connotation sexuelle signifie que les propos ou comportements n'ont pas besoin d'être directement sexuels. Il peut s'agir de sous-entendus.

La loi du 3 août 2018 a élargi aux propos à connotation sexiste tous les commentaires sur le physique et les invitations intempestives à se voir à l'extérieur du travail.

Ces faits peuvent s'exprimer par écrit (sms, courriels, lettres) ou à travers des supports visuels. Il peut s'agir d'images ou vidéos à caractère pornographique, érotique ou suggestif directement envoyées à la personne harcelée, volontairement laissées à sa vue ou montrées depuis son ordinateur, son téléphone.



EXEMPLES

- la tenue à de nombreuses reprises de **propos à connotation sexuelle, souvent au prétexte de « compliments » sur les tenues vestimentaires ou sur le physique ;**
- **un comportement indécent persistant**, malgré une première mise en garde dans un précédent poste, des propos déplacés visant à obtenir des faveurs sexuelles, accompagnés de gestes de privauté, renouvelés durant une longue période (CE, 15 janvier 2014, n° 362495) ;
- pour un manager, **donner des petits noms** à une agente tels que « mon chat », « mon chaton », **l'effleurer en circulant autour de son bureau**, prendre l'habitude de s'installer sur l'ordinateur de celle-ci en son absence pour **consulter des sites pornographiques**, souvent sans prendre la peine de refermer les pages consultées, et **avoir regardé par le trou de la serrure des toilettes alors qu'elle s'y trouvait** (CA Toulouse, 24 février 2017, n°14/0357) ;

• Cyber-harcèlement

L'infraction de cyber-harcèlement est constituée dans le code pénal :

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 ;

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.**

DEUXIÈME SITUATION UN ACTE UNIQUE

Un seul acte suffit quand il revêt un certain degré de gravité.



EXEMPLES

- **Chantage exercé pour l'obtention d'un acte de nature sexuelle**, en contrepartie de l'octroi d'un poste, d'une proposition d'avancement, d'un renouvellement de contrat ;
- **Envoi d'un message pornographique et particulièrement obscène ;**
- Propos tenus par le président d'une association conseillant à l'une de ses salariées se plaignant de coups de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre, ce qui lui permettrait de lui faire du bien » (Cour de cassation, 17 mai 2017, n°15.19.300).



FOCUS SUR LE HARCÈLEMENT ENVIRONNEMENTAL OU D'AMBIANCE

La jurisprudence reconnaît le harcèlement sexuel dit environnemental ou d'ambiance.

Des agissements caractérisés par une situation où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes et vulgaires, qui lui deviennent insupportables.

« Ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres, notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre de collègues de sexe féminin ». (CA d'Orléans, 7 février 2017, n°15/02566).

- Une salariée faisant état des agissements sexistes d'un groupe de collègues travaillant en open-space, produisant des échanges par mails à teneur sexuelle et comportant des photographies de femmes pour partie dénudées ou dans des positions suggestives, accompagnées de commentaires graveleux.
- Un praticien hospitalier ayant montré à plusieurs reprises à des internes et stagiaires au sein du service des images et vidéos à connotation sexuelle.

En application de l'article 135-4 du code général de la Fonction publique, concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire qui a subi refusé de subir ou témoigné de faits de harcèlement sexuel, ou parce qu'il a formulé un recours ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits.

Le harcèlement sexuel suppose des **agissements à connotation sexuelle ou sexiste imposés**, c'est-à-dire **sans le consentement de la victime, et à caractère répété**. Deux actes peuvent suffire à caractériser une répétition.

Toutefois, la loi prévoit qu'un seul acte suffit lorsqu'il consiste en toute forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Le harcèlement sexuel peut être reconnu même en l'absence :

- d'agissements explicitement sexuels ;
- d'une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime ;
- d'une contestation expresse de la victime ;
- d'un acte recherché au profit de l'auteur du harcèlement ;
- de conscience de l'auteur des conséquences de ses actes.

L'atteinte à la dignité n'est pas perçue de la même manière pour tout le monde. Il est possible d'avoir un seuil de tolérance plus ou moins élevé à des propos sexuels en fonction notamment de nos histoires personnelles, convictions, du fait d'avoir déjà été exposé à ces comportements.

Cela signifie que dans un environnement de travail, face aux mêmes propos, certaines personnes peuvent se dire victime de harcèlement sexuel et d'autres non.

LES SANCTIONS



Une **sanction disciplinaire** pour tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel. À titre d'exemple, des sanctions de 3^e groupe (exclusion temporaire de fonction d'un mois ferme et plus) et du 4^e groupe (révocation) peuvent être prononcées.

Une **sanction pénale** : 2 à 3 ans de prison et 30 000 € à 45 000 € d'amende.

Ces sanctions peuvent être plus sévères en cas de circonstances aggravantes, notamment :

- lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- lorsque les faits sont commis sur une personne vulnérable du fait notamment d'une maladie physique ou mentale, d'un handicap, d'un état de grossesse apparent ou connu de l'auteur des faits.

La loi condamne également les faits commis par plusieurs personnes à l'encontre d'une même victime, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de manière répétée (cyber-harcèlement notamment).

Autres violences sexistes et sexuelles

Agissements sexistes

CE QUE DIT LA LOI

Selon l'article L.131-3 du code général de la Fonction publique : « Aucun fonctionnaire ne doit subir d'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 » (même définition à l'article L.1142-2-1 du Code du travail).

Les agissements sexistes peuvent prendre différentes formes et être ressentis de façon différente par les personnes qui en sont victimes. **La loi s'intéresse non pas à l'intention de l'auteur mais à l'effet que ces propos peuvent produire sur la personne qui en fait l'objet.**

L'agissement sexiste n'a pas besoin d'être répété pour être constitué et donner lieu à un recadrage ou une sanction.

LES SANCTIONS



Sanctions disciplinaires : à titre d'exemple, elles peuvent aller de l'avertissement (sanction de 1^{er} groupe) à l'exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans (sanction de 3^e groupe).

Un agent/une agente ne peut être victime de représailles, parce qu'il/elle aurait subi, refusé de subir, ou aurait témoigné de tels agissements ou parce qu'il/elle aurait exercé un recours hiérarchique ou une action en justice.

Dans le code pénal, l'agissement sexiste est défini en tant qu'outrage sexiste et sexuel (article R 625-8-3 du code pénal, dispositions entrées en vigueur le 1^{er} avril 2023) : « *imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité ou l'expose à une situation pénible* ».

Il s'agit d'une contravention de 5^e classe dont l'amende peut aller jusqu'à 1500 €.



EXEMPLES D'AGISSEMENTS SEXISTES

• Sexisme bienveillant

Basé sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques dits « complémentaires » entre les femmes et les hommes.

Il peut prendre la forme de :

- **propos paternalistes qui infantilisent ou maintiennent un déséquilibre femme/homme :** « *mon petit* », « *ma chérie* » ;
- **compliments sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire :** par exemple, faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure : « *Tu pourrais te maquiller, mettre des robes, des jupes* ».

- **valorisation des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines et empêchant l'accès à d'autres fonctions:**

« ce poste nécessite de l'autorité, ce n'est pas fait pour une femme » ;

« c'est bien d'avoir une femme à ce poste, elles sont plus sensibles et plus à l'écoute ».

- **Sexisme masqué**

Il a pour objet de traiter un sexe de manière défavorable par rapport à l'autre sexe, de manière volontairement masquée.

Il peut prendre la forme de :

- **remarques et blagues sexistes sous couvert de l'humour**

« Il ne peut pas faire le café, c'est bien connu, les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois » ;

« Ils ont encore nommé une blonde » ;

- **affectation des femmes et des hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de sexe**

Pour une femme, faire un compte-rendu ; pour un homme, faire des tâches physiques ;

- **exclusion ou infériorisation**

Ignorer les demandes légitimes, d'un/une collègue, ne pas inviter à une réunion ou ne pas écouter sa prise de parole, ne pas donner la parole, reprendre à son compte une idée sans reconnaître d'où elle vient.

- **Sexisme hostile**

C'est une attitude négative explicite vis-à-vis des femmes ou des hommes. Il est intentionnel, visible et s'exprime ouvertement.

Il peut prendre la forme de :

- **manifestations d'irrespect, de mépris ou d'injures:**

couper la parole de manière systématique en réunion vis-à-vis du même sexe ;

- **propos dégradants, dévalorisants ou qui infériorisent, associés à un dénigrement des compétences ou des capacités:**

mettre en doute sans raison le jugement d'une personne sur un sujet qui relève de sa compétence ou s'adresser à elle en des termes non professionnels.

« Elle ne tiendra pas le coup à ce poste de direction, c'est trop dur pour elle et elle est trop sensible » ;

- **remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales**

« Ça ne peut pas être ta femme qui prend le congé enfant malade ? ».



L'agissement sexiste se caractérise par la réunion de trois éléments :

- l'existence d'un ou de plusieurs faits : comportement, propos, acte, subis par une personne ;
- l'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne
- l'agissement doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.

Agression sexuelle

CE QUE DIT LA LOI

L'agression sexuelle est un délit, défini par le code pénal comme « tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur, avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Il s'agit d'un acte à caractère sexuel sans pénétration (articles 222-22 et suivants du code pénal, modifiés par la loi du 6 novembre 2025).

Tout contact physique non consenti avec les cinq zones caractérisées comme sexuelles est prohibé : les seins, les fesses, les cuisses, le sexe, la bouche.

Le code pénal vient préciser la notion de consentement :

« le consentement est libre et éclairé, spécifique, préalable et révoquant. Il est apprécié au regard des circonstances. Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime. Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature. »

LES SANCTIONS



Des **sanctions disciplinaires** de 3^e groupe (exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans) et 4^e groupe (révocation) ont déjà été prononcées en cas d'agression sexuelle.

Des **sanctions pénales** : cette agression est passible de 5 ans à 7 ans d'emprisonnement et 75 000€ à 100 000€ d'amende.

L'acte commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou sur une victime dont la particulière vulnérabilité (maladie, infirmité, déficience physique ou psychique...) apparente ou connue de l'auteur constitue une **circonstance aggravante**.

Viol

CE QUE DIT LA LOI

Le viol est un crime défini par le code pénal comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital ou bucco-anal, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise » (articles 222-23 à 222-26 du code pénal, modifiés par la loi du 6 novembre 2025).

LES SANCTIONS



Cet acte est passible d'une **sanction disciplinaire** de 4^e groupe (révocation).

Sanction pénale : de 15 ans à 20 ans de réclusion criminelle.

L'acte commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou sur une victime dont la particulière vulnérabilité apparente ou connue de l'auteur constitue une **circonstance aggravante**.

1 L'origine

2 Le sexe

3 Les mœurs

4 L'orientation sexuelle

5 L'identité de genre

6 L'âge

7 La situation de famille

8 La grossesse

9 Les caractéristiques génétiques

10 La particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur

11 L'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie

Les 26 critères de discrimination interdits par la loi

12 L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une nation

13 L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une prétendue race

14 Les opinions politiques

15 Les activités syndicales ou mutualistes

16 L'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une religion

17 L'apparence physique

18 Le nom de famille

19 Le lieu de résidence

20 La domiciliation bancaire

21 L'état de santé

22 La perte d'autonomie

23 Le handicap

24 La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

25 Les opinions philosophiques

26 Les lanceurs d'alerte

Fiche ressources

Les acteurs
et les dispositifs
de prévention

Les situations de discrimination, de harcèlement ou de violences sont à relier au cadre plus général de la santé et de la sécurité au travail.

Le rôle de chaque acteur et dispositif en matière de prévention et/ou traitement de ces situations est décrit ci-dessous.

Ces différents acteurs peuvent intervenir dans la mise en œuvre de politiques générales de prévention et dans l'organisation du travail et/ou dans le traitement et le suivi de situations individuelles.

Toute situation de harcèlement ou de violence oblige à une réponse adaptée, qui repose le plus souvent sur une prise en charge pluridisciplinaire.

Ressources internes

LE CHEF / LA CHEFFE DE SERVICE

En application de l'article 2-1 du décret n°82453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique, « les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »

Le chef de service doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des agents. Cette obligation de protection de l'employeur se déploie par des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Face à un signalement d'un agent s'estimant victime de harcèlement, discrimination, ou violences sexuelles et sexistes, il peut décider, si les faits invoqués le justifient, l'ouverture d'une enquête administrative et prendre, au vu des résultats de l'enquête, la décision ou non d'engager une procédure disciplinaire ou pénale.

LA HIÉRARCHIE DE PROXIMITÉ

L'encadrement de proximité a un rôle essentiel à jouer dans le repérage et le traitement des situations de discrimination, harcèlement, violences sexuelles et agissements sexistes. Il peut, le cas échéant, orienter l'agent concerné vers d'autres services compétents, cités dans cette fiche ressources.

LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES LE RÉFÉRENT RH / LA RÉFÉRENTE RH DE PROXIMITÉ

Le SRH est un interlocuteur privilégié. Il accompagne la politique de lutte contre les discriminations, harcèlement, violences sexuelles et sexistes de la structure et doit signaler sans délai au chef de service les situations de possibles faits de cette nature dont il aurait connaissance.

Il peut être chargé par le chef de service, de procéder à une enquête administrative.

Consulter l'annuaire des référents : egalite-diversite.interieur.rie.gouv.fr

LE RÉFÉRENT / LA RÉFÉRENTE ÉGALITÉ - DIVERSITÉ

Chargés de promouvoir la politique de diversité, de lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles d'animer et de recenser les actions sur les thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au sein de la structure, les référents égalité-diversité du ministère sont également chargés d'accompagner les agents, les services et de les conseiller. Saisi d'une possible situation de discrimination ou de violences sexistes et sexuelles, leur rôle est de conseiller et d'orienter l'agent vers le(s) autre(s) interlocuteur(s) compétent(s) pour une prise en charge adaptée : service RH, hiérarchie de proximité, cellule d'écoute et de signalement.

Consulter les dispositifs de signalement : egalite-diversite.interieur.rie.gouv.fr

LES DISPOSITIFS D'ÉCOUTE ET DE SIGNALEMENT INTERNES

Les trois cellules du ministère de l'Intérieur, compétentes chacune dans leur périmètre institutionnel :

- Allo-Discr(Secrétariat général),
- Signal-Discr(Police nationale),
- Stop-Discr(Gendarmerie nationale).

Elles ont vocation à recueillir et traiter tout signalement, qu'il soit émis par une personne s'estimant victime ou un témoin, faisant état de situations de discrimination, de faits de harcèlement moral ainsi que de violences sexuelles et d'agissements sexistes.

Les cellules peuvent apporter un soutien et des conseils juridiques ou pratiques, réorienter le cas échéant vers les services concernés (réseaux des professionnels de soutien, services RH ou tout autre service en charge de la résolution de la situation) et, si les faits décrits le justifient, procéder à une instruction approfondie pouvant aboutir à l'engagement de procédures administratives ou judiciaires.

Dans l'administration territoriale de l'État, les agents peuvent s'adresser au dispositif d'écoute et de signalement de leur ministère d'appartenance. Les informations sur ces dispositifs sont disponibles sur les intranets de chaque ministère de l'ATE. Elles sont également accessibles depuis la rubrique égalité - diversité de l'intranet du ministère de l'Intérieur.

Cellule Allo-Discr (agents relevant du périmètre SG) : 01 80 15 33 00

Consulter la liste des correspondants handicap : drh.interieur.rie.gouv.fr

LES CORRESPONDANTS / RÉFÉRENTS HANDICAP DE PROXIMITÉ

Le correspondant ou référent handicap est une personne ressource qui conseille et accompagne les agents en situation de handicap dans leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi, tout au long de leur carrière, le collectif de travail ainsi que les managers.

S'il est saisi d'une possible situation de discrimination à raison du handicap (par exemple un refus d'aménagement de poste ou un refus d'accès à une formation adaptée aux besoins, non justifiés par des charges disproportionnées pour l'employeur) ou de harcèlement fondé sur ce même critère, son rôle est de conseiller l'agent et l'administration et de les mettre en relation avec le(s) autre(s) interlocuteur(s) compétent(s) pour une prise en charge adaptée : réseaux de soutien, service RH, cellule d'écoute et de signalement, etc.

LE SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION MÉDECIN DU TRAVAIL

La médecine de prévention a pour mission de prendre toutes les mesures pour prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Le médecin du travail est membre de droit de la FSSSCT (ex-CHSCT), auquel il assiste avec voix consultative.

Le médecin du travail et le personnel infirmier peuvent accorder un soutien médico-psychologique et une écoute à l'agent s'estimant victime de discrimination, harcèlement, violences sexuelles ou agissements sexistes et le cas échéant, l'orienter vers les autres services, personnes ou instances compétentes : médecin traitant, cellules d'écoute et de signalement, assistant de service social, référent handicap.

Le médecin du travail analyse la situation (étude de site et de poste, rencontre d'autres personnes au sein du service, etc.) et alerte le chef de service des agissements dont il a connaissance. Le signalement du médecin du travail peut être nominatif si la personne victime en est d'accord. Le médecin du travail est soumis au secret médical. Le dossier médical en santé au travail a un véritable statut juridique. Il est le recueil des éléments importants de la santé des agents au travail et assure ainsi la traçabilité en matière d'exposition aux risques professionnels.

LE SERVICE SOCIAL

L'action du service social s'inscrit dans la politique de gestion des ressources humaines et vise à faciliter la vie quotidienne et l'exercice de l'activité professionnelle des agents. Le service social est chargé de conduire des interventions sociales préventives ou curatives face aux problématiques d'ordre privé ou professionnel, individuel ou collectif.

Dans ce cadre, les assistantes et assistants de service social, soumis au secret professionnel, jouent un rôle particulièrement crucial dans l'accompagnement des personnels confrontés à des situations de discrimination, harcèlement, violences sexuelles ou agissements sexistes. Ils assurent un accompagnement social personnalisé, informent les personnes, orientent vers les partenaires et dispositifs adaptés, le cas échéant.

Ils participent activement aux politiques de prévention et de veille sociale, notamment à la prévention des risques psychosociaux, contribuant ainsi à la promotion d'un environnement de travail respectueux et bienveillant pour tous les agents.

L'INSPECTION SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (ISST)

Les ISST contrôlent l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Ils conseillent le chef de service pour mieux prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Consulter l'annuaire
des médecins de
prévention : [drh.
interieur.rie.gouv.fr](http://drh.interieur.rie.gouv.fr)

Consulter la liste
des contacts du service
social : [drh.interieur.rie.
gouv.fr](http://drh.interieur.rie.gouv.fr)

Consulter la page
inspection santé
et sécurité au travail :
drh.interieur.rie.gouv.fr

LES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES DE PRÉVENTION ASSISTANTS ET ASSISTANTES DE PRÉVENTION

En application du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique, les conseillers de prévention assistent et conseillent les chefs de service dans la démarche d'évaluation des risques professionnels et la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Leurs missions sont effectuées en s'appuyant sur les assistants de prévention afin de permettre une représentation locale et une coordination des actions. Le réseau ainsi constitué travaille en étroite collaboration avec les médecins de prévention et les inspecteurs santé et sécurité au travail.

Leurs missions s'articulent autour des thématiques suivantes :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents dans le cadre d'actions de prévention ;
- améliorer les méthodes et pratiques dans le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- déterminer, dans les services, la connaissance des problématiques de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- tenir les registres de santé et de sécurité au travail.

Les conseillers et assistants de prévention sont amenés à écouter et, par la suite, rendre compte aux chefs de service des difficultés soulevées par les agents dans le cadre de leurs fonctions.

LES COMITÉS SOCIAUX D'ADMINISTRATION, INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL¹

Les comités sociaux d'administration (CSA), instances consultatives issues de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), sont chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail au sein dans la Fonction publique. Le CSA peut examiner toutes questions relatives aux politiques de lutte contre les discriminations.

Les formations spécialisées, émanation des CSA, sont spécifiquement dédiées aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. En vertu de l'article R253-39 du code général de la Fonction publique, « elle contribue à la prévention des risques professionnels et propose à ce titre toute action qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles ».

LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Par leur action collective et leur représentation au sein de différentes instances, les organisations syndicales participent aux actions menées en matière de santé et de sécurité au travail.

Par ailleurs, les représentants du personnel peuvent être les interlocuteurs d'une victime de discrimination, harcèlement, violences sexuelles ou agissements sexistes, la conseiller, l'orienter vers d'autres acteurs et l'accompagner dans ses démarches.

¹ Les comités sociaux d'administration (CSA) issus de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique ont été installés en janvier 2023. Titre V du code général de la Fonction publique : COMITÉS SOCIAUX (articles L251-1 à L254-6).

Ressources externes

D'autres interlocuteurs externes, comme le médecin traitant, le défenseur des droits ou des associations spécialisées peuvent intervenir dans l'accompagnement des personnes victimes de ces situations.

LE MAL-ÊTRE AU TRAVAIL

- **Le dispositif d'écoute et de soutien psychologique**

Le service d'écoute et de soutien psychologique est ouvert aux agents relevant du Secrétariat général. Il propose un soutien psychologique accessible 24h/24, 7j/7 via le numéro vert **0 800 738 314**.

Les appels sont anonymes et gratuits depuis un poste fixe ou mobile.

Pour plus d'informations, veuillez consulter l'intranet de l'action sociale.

- **Le site Souffrance et Travail**

Si vous êtes en souffrance au travail, pensez être en burn-out ou subir du harcèlement, vous pouvez consulter ce site pour en apprendre plus sur vos droits et les bonnes démarches.

Dans l'annuaire des consultations Souffrance et Travail, vous y trouverez plus de 200 consultations localisées en France, en Europe et dans les territoires d'Outre-mer.

**Consulter le site
Souffrance et Travail.**

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

- **La plateforme de signalement en ligne des violences sexistes et sexuelles**

La plateforme numérique d'accompagnement des victimes (PNAV) permet aux victimes de violences sexistes ou sexuelles, aux victimes de violences au sein du couple, ainsi qu'aux témoins et professionnels, d'échanger par tchat avec des policiers et des gendarmes spécifiquement formés pour faire face à ces situations. Les victimes et témoins peuvent parler librement et bénéficier d'une prise en charge personnalisée.

L'échange par tchat pourra accompagner vers un dépôt de plainte, conseiller les témoins ou professionnels ou bien prendre un signalement. Si besoin, un rendez-vous dans un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie est planifié pour déposer plainte. Cette plateforme est anonyme, gratuite, accessible 24h/24 et 7 j/7, depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone.

**Consulter la plateforme
de signalement.**

**Signaler une violence
conjuguale, sexuelle
ou sexiste.**



Le site d'information **arretonslesviolences.gouv.fr** à destination des victimes, témoins et professionnels. Il référence l'ensemble des dispositifs de prise en charge des victimes et contient un annuaire des associations au niveau national et local. Des kits de formation à destination des professionnels au contact des victimes sont téléchargeables gratuitement.

Le numéro **39 19 Violences Femmes Info**: numéro national gratuit et anonyme pour l'écoute et l'orientation des femmes victimes de violences, leur entourage et les professionnels concernés (violences au sein du couple, sexuelles, psychologiques, mariages forcés, mutilations sexuelles, violences au travail). Accessible 24h/24 et 7j/7, depuis un téléphone fixe ou mobile en métropole et en outre-mer, disponible pour les personnes sourdes et malentendantes. **Ce n'est pas un numéro d'urgence.**

LES DISCRIMINATIONS, LES VIOLENCES ET LES PROPOS HAINEUX

Demander de l'aide au défenseur des droits: **www.defenseurdesdroits.fr**

En cas de discriminations, de violences et de propos haineux, vous pouvez consulter le site **www.antidiscriminations.fr** ou appeler le **39 28**, le service d'accueil téléphonique du défenseur des droits (prix d'un appel local). Des juristes proposent un service d'écoute et d'accompagnement gratuit et confidentiel.



LE NUMÉRO D'URGENCE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le numéro **114** est un service d'urgence destiné aux personnes sourdes, malentendantes, aphasiques et dysphasiques. Il est accessible **gratuitement** par visiophonie, tchat, SMS ou fax, 24h/24 et 7j/7. Ce service peut être également utilisé pour signaler une situation d'urgence de manière discrète, notamment dans le cadre de violences ou de danger immédiat.



LA PRÉVENTION DU SUICIDE

Le site Internet **3114.fr** ou le **31 14**: numéro national de prévention du suicide piloté par le ministère de la Santé, accessible 24h/24 et 7j/7, gratuitement, en France entière. Un professionnel du soin, spécifiquement formé à la prévention suicide, est à l'écoute.

LES VICTIMES D'INFRACTIONS

Le site Internet **france-victimes.fr** ou le **116 006**: le réseau France Victimes est une organisation nationale dédiée à l'accompagnement des victimes d'infraction pénale. Service et appel gratuits. Accessible 7/7j, 365 jours par an. Il permet aux victimes d'infractions d'être écoutées et orientées vers une association d'aide aux victimes ou un service spécialisé.

Fiche pratique n°1

Comment prévenir
et repérer ?

1. Connaître le cadre juridique existant et les acteurs ressources

2. Sensibiliser et former aux situations de harcèlement, discrimination et violences sexistes et sexuelles

Tout manager doit être formé² et faciliter la diffusion de l'information sur ces thématiques, notamment par :

- un affichage des dispositions légales applicables dans les lieux de travail,
- des campagnes de sensibilisation et des formations sur ces thématiques,
- un affichage sur les dispositifs d'écoute et de signalement,
- une rubrique dédiée sur l'intranet,
- la mise à disposition d'un livret d'accueil.

L'information doit être claire sur les soutiens, conseils et orientations que les agents peuvent obtenir.

L'encadrant de proximité doit être en mesure de répondre aux questionnements de ses agents sur ces problématiques, en y étant lui-même sensibilisé et formé. Il doit inviter les agents à suivre les formations et sessions de sensibilisation proposées.

L'accès aux formations et à toute information utile sur leur organisation doit être facilité : communication sur intranet, diffusion du catalogue de formation, communication sur les formations disponibles en présentiel et en distanciel via FORMI et la plateforme Mentor.

3. Être exemplaire dans ses pratiques professionnelles et managériales et ses prises de décisions

Vous devez vous interroger sur vos pratiques professionnelles et managériales, afin de ne pas vous rendre responsable, sans même en avoir nécessairement conscience, d'un comportement harcelant, discriminant ou sexiste.

Les managers doivent incarner les valeurs d'inclusion et de non-discrimination dans leurs pratiques managériales.

4. Exercer une vigilance face à certaines situations et repérer les signaux d'alerte

Il est important de prêter une attention toute particulière aux situations de conflits, de tensions entre agents ou entre vos collaborateurs et vous-même, et de ne pas les laisser perdurer.

Si toute situation de conflit ou de difficultés relationnelles n'est pas constitutive de harcèlement, ces situations peuvent être les prémices d'un harcèlement ou révéler un sentiment de discrimination non formulé. **En tout état de cause, elles exigent de prendre les mesures appropriées pour créer un climat de travail apaisé.**

Il convient également d'être attentif aux changements dans le comportement d'un collaborateur ou d'une collaboratrice (retards, absence, repli sur soi, tristesse, agressivité, démotivation, peur, etc.). **Ces comportements peuvent constituer des signaux ou indicateurs d'une situation de discrimination, harcèlement ou violences, y compris de violences intra-familiales.**

² Le plan d'action Égalité - Diversité 2025-2027 prévoit que la formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est obligatoire pour l'encadrement (axe 5).



FOCUS SUR LE REPÉRAGE DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Il peut arriver qu'une personne révèle spontanément ces violences à un ou une manager. Cependant, dans la majorité des situations, **ces violences sont tues**. Il est fréquent qu'une personne soit victime pendant plusieurs mois, voire plusieurs années, sans qu'elle ait parlé ou qu'elle ait été entendue. Le harcèlement sexuel, en particulier, est souvent invisible, insidieux et il est parfois compliqué de le repérer.

Le manager peut néanmoins constater des troubles ou des difficultés chez une personne **qui doivent l'amener à intervenir et s'enquérir d'éventuelles violences**.

L'existence d'un ou plusieurs signaux, présentés ci-dessous, doit être pris en considération et conduire à envisager la possibilité qu'une personne soit victime de violences sexistes ou sexuelles :

Les troubles professionnels

- Diminution brutale de la concentration, de l'investissement professionnel
- Absentéisme inhabituel et injustifié
- Retards répétés

Les autres troubles

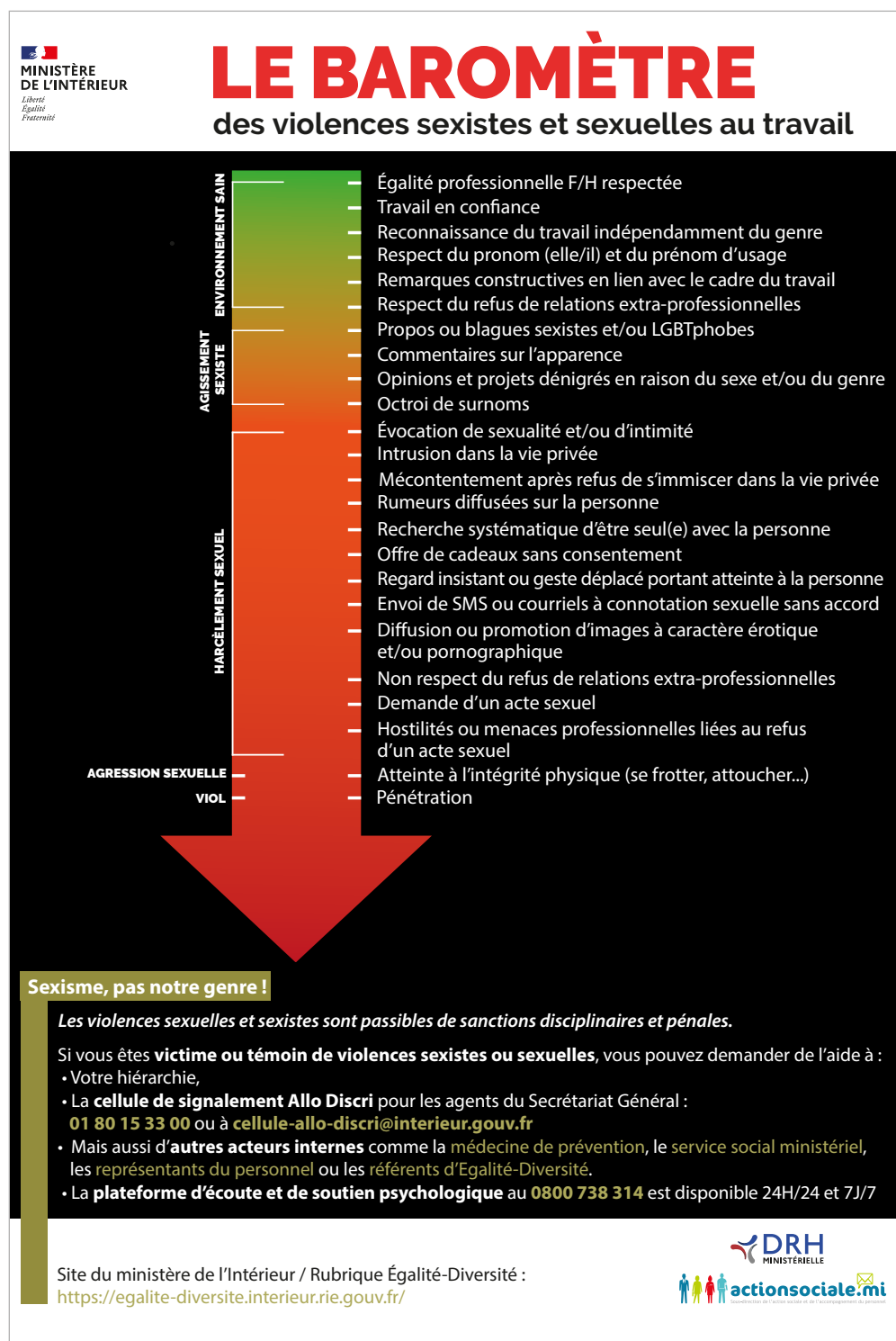
- La dépression
- L'agressivité envers les autres et soi-même
- Les changements soudain d'humeur, de caractère ou de comportements
- L'isolement, le repli sur soi
- Une attitude très craintive ou peureuse, une rigidité, un mutisme
- L'atteinte à son image corporelle et à son estime de soi
- Les addictions

La personne victime de harcèlement sexuel peut adopter une **stratégie d'évitement** (réunion, horaires, projet, etc.), changer sa façon de s'habiller, de se maquiller, et mettre en place des obstacles physiques pour s'éloigner de l'agresseur.

La révélation de violences sexistes et sexuelles peut être spontanée de la part de la victime ou émaner d'une tierce personne. **Dans la majorité des situations, ces violences sont tues et la passivité de l'environnement professionnel décourage la révélation**. C'est pourquoi les managers doivent prêter une attention particulière aux signaux qui pourraient leur indiquer qu'une personne est victime de tels agissements.

Le baromètre des violences sexistes et sexuelles au travail : un outil de sensibilisation

La cellule Allo Discrî a élaboré le baromètre des violences sexistes et sexuelles au travail, un outil destiné à sensibiliser les agents et inciter aux échanges au sein des équipes. Il est présenté sous la forme d'une réglette graduée du vert au rouge, qui permet d'évaluer le degré de gravité des actes et leur qualification. La notice d'utilisation qui l'accompagne permet d'expliquer les situations évoquées dans le baromètre et les illustre par des exemples concrets (notice disponible à la rubrique Égalité - Diversité).





Un LGBT sur trois (33 %) affirme avoir déjà été discriminé en raison de son orientation sexuelle au cours de sa vie, les discriminations les plus fréquentes ayant eu lieu dans leur milieu professionnel (25 %).*

**DISCRIMINATION,
C'EST NON !
Tous égaux à l'Intérieur**

egalite-diversite.interieur.adm.gouv.fr



FOCUS SUR LA DISCRIMINATION

La discrimination est un traitement défavorable appliqué à un agent par rapport à un autre placé dans une situation comparable, fondé sur un critère prohibé par la loi, dans un domaine défini par la loi. Elle n'est pas forcément intentionnelle.

Les stéréotypes (ex: les hommes sont faits pour diriger, les femmes sont dans l'empathie) et préjugés influencent souvent la perception sans en avoir conscience et peuvent conduire à des comportements discriminatoires.

Dans le champ du handicap, le manager est un acteur de proximité incontournable pour prévenir et lutter contre la discrimination. Il est important d'acquérir une meilleure connaissance des handicaps et de leurs conséquences pour lutter contre les stéréotypes négatifs persistants, contribuer à lever les obstacles éventuels dans l'environnement de travail et garantir un traitement équitable entre les agents.

Pour éviter tout risque de discrimination, vous devez ainsi veiller à :

- prévenir vos propres stéréotypes et préjugés ;
- donner une base objective aux décisions prises, en les fondant sur des éléments factuels, des critères neutres et pertinents au vu de leur finalité, notamment en matière de recrutement, conditions de travail, répartition des tâches entre collaborateurs, congés.

Il est conseillé de formaliser et conserver les informations permettant de comprendre et, le cas échéant, de justifier les choix effectués.

Fiche pratique n°2

Comment réagir
en tant que manager ?

Une situation de harcèlement, de discrimination, de violences sexuelles ou d'agissements sexistes concernant un ou plusieurs agents du service peut être signalée par l'agent victime, un collègue témoin, une tierce personne (médecin du travail, assistant de service social, organisation syndicale, référent ressources humaines), être détectée par le ou la manager.

D'une manière générale, il est recommandé d'agir rapidement. Il vous revient de mettre en place toute action de prévention et de protection de la victime et des agents impliqués qui s'imposerait. Ces mesures ne sont pas exclusives les unes des autres.

Si l'auteur présumé des faits fautifs est le supérieur hiérarchique direct, c'est un encadrant de niveau supérieur ou un autre acteur qui accompagnera et orientera la victime présumée.

Discrimination, harcèlement, violences sexuelles et agissements sexistes ne sont pas des actes de même nature. Aussi, le schéma de traitement des situations ci-dessous est proposé à titre indicatif et pourra être différencié, en fonction de la nature des situations, du positionnement hiérarchique de l'encadrant et de l'état de santé physique et mentale de l'agent.

À titre d'exemple, les agissements sexistes regroupent des réalités diverses dont le niveau de gravité peut varier en fonction du contexte. Des propos isolés peuvent justifier un rappel à l'ordre, notamment pour éviter toute réitération. Une situation qui dégénère lorsque les faits s'inscrivent sur la durée et sont aggravés par d'autres agissements fautifs peut provoquer l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

Concernant les violences sexistes et sexuelles, l'intervention du manager implique qu'il ou elle se questionne au préalable sur ses propres représentations de la violence. En effet, le seuil de tolérance aux agissements sexistes et aux violences sexuelles diffère en fonction des individus en raison de nos expériences personnelles et professionnelles. Ces faits engendrent des émotions et réactions parfois contradictoires (colère, angoisse, exaspération, etc.) lesquelles peuvent générer des attitudes négatives par rapport à la personne qui se présente comme victime. Il est parfois difficile d'admettre ou croire que des violences se sont déroulées sur notre lieu de travail.

La situation d'un agent s'estimant victime d'une discrimination portant, par exemple, sur son avancement, ne nécessitera pas forcément un accompagnement par les services médico-sociaux, ou la mise en œuvre de mesures de protection.

De même, le recours à une enquête administrative pourra être écarté, si tous les éléments d'objectivation de la décision jugée discriminatoire peuvent être obtenus par d'autres sources d'information : dossier de l'agent, interrogation du bureau gestionnaire et de l'agent ayant pris la décision.

Principales étapes d'instruction de la situation

Vous devez rendre compte à votre hiérarchie et lui proposer un *modus operandi*.

- **Entretien avec la victime**

Après avoir pris connaissance des faits, vous devez - le cas échéant avec un responsable hiérarchique de niveau supérieur ou un représentant du service RH - vous informer de la situation en initiant un dialogue avec la personne victime.

Si la situation ne vous a pas été rapportée directement par l'agent concerné mais par un témoin, il peut être utile de s'enquérir au préalable auprès de la personne qui a signalé les faits de l'accord de la victime pour un traitement de sa situation par la voie hiérarchique.

À défaut d'accord, l'agent pourra être invité à s'adresser dans un premier temps à des acteurs ressources internes : cellule d'écoute et de signalement, médecin du travail, assistant ou assistante de service social, représentant syndical, etc.

Vous devez évaluer la vraisemblance et la gravité des faits signalés lors d'un entretien confidentiel qui se déroulera dans un cadre sécurisant et bienveillant.

Il est important de créer un temps d'écoute. Cet entretien a pour but d'accueillir, rassurer et initier le dialogue, sans porter de jugement. Il permet de recueillir les premiers éléments de faits permettant de caractériser la situation, d'informer l'agent de ses droits et du déroulement envisagé de la procédure.

Il est fortement déconseillé de refuser un entretien en réorientant directement vers une structure ou un autre professionnel sans prendre le temps d'écouter la personne.

En fonction des premiers éléments recueillis et, si la situation le justifie, le responsable hiérarchique propose à la personne victime de solliciter la protection fonctionnelle prévue à l'article L. 134-5 du code général de la Fonction publique. [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 procède à des rappels des règles existantes et garantit la mobilisation des managers, à tous les niveaux de l'administration.

Dans tous les cas, un rapport détaillé de l'entretien devra être systématiquement rédigé, et l'agent devra en être informé, afin de sécuriser le déroulement de toute procédure ultérieure. Ce rapport n'est pas versé au dossier administratif de l'agent.

L'encadrant doit décrire précisément les faits tels qu'ils lui sont relatés sans chercher à les qualifier juridiquement.

À l'issue de l'entretien, il conviendra d'orienter l'agent, le cas échéant, vers d'autres interlocuteurs internes comme la cellule d'écoute et de signalement compétente pour le périmètre ministériel concerné, la médecine de prévention et/ou le service social.

Vous pouvez également orienter l'agent vers des lieux de prise en charge externe : médecin traitant, ligne externe d'écoute et de soutien psychologique mise à disposition des agents du ministère, associations nationales d'aide aux victimes.

• **Conseiller de faire constater médicalement les faits, selon la situation**

En cas de violences sexuelles, il est recommandé de contacter un numéro d'urgence afin de bénéficier d'une prise en charge médicale adaptée (police secours, urgences médicales).

• **Entretien avec l'auteur présumé des faits fautifs**

En fonction de la nature et de la gravité des faits, vous pouvez, en présence le cas échéant d'un responsable hiérarchique de niveau supérieur et d'un représentant des services RH, vous entretenir avec l'agent sur les faits qui lui sont reprochés, en rappelant le principe de la présomption d'innocence, ou préférer recommander directement l'ouverture d'une enquête administrative. **De la même façon qu'avec la victime présumée, vous devrez rédiger un rapport détaillé de l'entretien.**

- **Alerter parallèlement les services RH**

Des informations sur la situation administrative des agents concernés, sur des antécédents en matière disciplinaire pourront être demandés aux services RH.

Assurer, si les faits le justifient, les mesures de protection de l'agent, en lien avec le chef de service compétent et les services RH.

Selon votre évaluation du degré de sérieux et de gravité des faits constatés, il convient d'engager toute action permettant de mettre la victime en sécurité et de favoriser le maintien en emploi. Il conviendra d'intervenir également auprès de l'auteur des agissements pour les faire cesser.

Selon l'évaluation du degré de gravité et de sérieux des faits signalés, proposer au chef de service de faire procéder à une enquête administrative, qui aura pour objectif d'établir la matérialité des faits fautifs signalés.

Il conviendra d'engager des mesures à titre conservatoire à l'encontre de l'auteur présumé, à des fins de protection de la victime et de rétablissement du fonctionnement normal du service. Toute décision de suspension de fonctions devra faire l'objet d'une demande formelle à la DRH ministérielle qui prendra un arrêté en ce sens.

Cette suspension est une mesure conservatoire d'une durée maximale de 4 mois et ne constitue pas une sanction disciplinaire. Cette mesure ne préjuge en rien des suites qui pourraient être réservées à l'affaire en matière disciplinaire ou pénale.

- **Conduire une enquête administrative**

L'enquête administrative n'est encadrée par aucun texte et c'est donc à l'autorité d'emploi d'en déterminer la méthodologie.

L'enquête devra être conduite par des personnes présentant des garanties d'objectivité et d'impartialité : DRH / responsable RH, agent de niveau hiérarchique suffisant (Secrétaire général d'une préfecture par exemple) ou toute autre personne formée à la méthodologie d'enquête (par exemple, des réservistes de la police ou de la gendarmerie). Il pourra être envisagé de recourir à une saisine officielle de l'IGA, afin de procéder à une mission d'enquête administrative. Aucun enquêteur ne devra avoir de lien professionnel direct ou personnel avec les parties concernées.

L'enquête consiste en l'**audition des parties**, dont l'agent incriminé, de personnes témoins, collègues de travail, toute autre personne citée au cours des auditions menées, si cela apparaît justifié.

Chaque entretien fait l'objet d'un procès-verbal reprenant l'ensemble des questions posées pendant l'audition et les réponses. Ce document doit être signé par la personne auditionnée. La rédaction d'un procès-verbal permet de s'assurer que les questions posées sont formulées de façon ouverte, afin de ne pas orienter les déclarations des agents auditionnés, et qu'elles couvrent l'ensemble des faits signalés. Les compte-rendu et synthèses d'entretien sont à éviter.

Il conviendra d'expliquer aux agents concernés que cette enquête ne signifie pas que les faits sont considérés comme avérés et qu'elle vise à établir si des manquements professionnels sont constatés. L'enquête administrative est une procédure garantissant un examen approfondi et contradictoire de la situation.

En parallèle des entretiens, la personne responsable de l'enquête devra **recueillir tout élément complémentaire permettant d'établir la matérialité des faits reprochés** : situation administrative, antécédents des agents auprès des services RH, écrits, mails, SMS, exploitation informatique, etc.

Un **rapport d'enquête** devra synthétiser l'ensemble des éléments recueillis, incluant la chronologie et nature des faits, la description des éventuels préjudices subis par la victime et sur son environnement de travail (dommages physiques, psychologiques, atteintes aux droits), la qualification des manquements professionnels et déontologiques commis, une proposition de qualification juridique de ces faits et, le cas échéant, des préconisations pour le règlement de la situation.

Il est fortement conseillé au responsable de l'enquête de se faire assister d'un autre cadre, par exemple un membre des services RH, notamment lors des entretiens.

Les conclusions de l'enquête administrative sont communiquées à la victime présumée et à la personne mise en cause.

Il est recommandé d'informer l'agent régulièrement des étapes de la procédure en cours.

Les faits constitutifs d'un crime ou d'un délit peuvent être **signalés au procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale** dès leur connaissance, dès lors qu'ils présentent un « degré suffisant de vraisemblance ».

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

Suites à donner

Chaque situation est spécifique. Les éléments qui suivent sont donnés à titre d'information.

• Que faire si des faits de discrimination, harcèlement, violences sexuelles ou agissements sexistes paraissent avérés ?

Lorsqu'au terme de l'instruction, les faits de discrimination, harcèlement, violences sexuelles ou agissements sexistes sont établis, des mesures doivent être prises par l'autorité compétente à l'encontre de l'auteur des faits, ainsi que des mesures d'accompagnement de la victime :

- **Mesures au niveau administratif** : rappel à l'ordre, changement d'affectation de l'auteur des faits selon la nature des faits ;
- **Poursuites disciplinaires** à l'encontre de l'auteur des faits.

Les faits constitutifs d'un crime ou d'un délit doivent être signalés par le chef de service au procureur de la République au titre de l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale. Selon la doctrine, il n'est pas nécessaire d'avoir la certitude de l'exactitude des faits pour les signaler au procureur, il suffit qu'ils présentent « un degré suffisant de vraisemblance » ou « paraissent suffisamment établis ».

Il est rappelé que les procédures disciplinaires et pénales sont conduites indépendamment l'une de l'autre.

Toute faute commise par un agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice le cas échéant des peines prévues par la loi pénale.

Ainsi, l'administration est tenue d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent sans attendre l'issue d'une procédure judiciaire, à partir du moment où elle dispose d'un dossier établissant clairement la matérialité des faits reprochés.

- **Accompagnement de la victime :** des mesures doivent être mises en place pour lui permettre de bénéficier d'un suivi médico-social et psychologique. Elle devra bénéficier d'une vigilance particulière de la part de l'encadrement et des services RH.
- **Accompagnement du collectif de travail :** au-delà de la prise en charge individuelle de l'agent, la situation a pu révéler des dysfonctionnements de la structure de travail, ayant permis ou favorisé ces agissements, auxquels il convient de remédier.

Une redéfinition des tâches et de l'organisation du service, des séances de sensibilisation/formation organisées pour les agents du service, le recours à un ou une psychologue du travail devront être envisagés pour accompagner le collectif de travail.

• **Que faire si les faits dénoncés ne sont pas établis ?**

Il est possible qu'au terme de l'instruction, et notamment de l'enquête administrative, les faits signalés ne soient pas établis.

Aucun agent ne peut être sanctionné s'il a signalé de bonne foi ces faits. Toutefois, il peut s'agir d'une dénonciation calomnieuse, de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires, lorsqu'il y a eu dénonciation d'un fait que l'agent savait totalement ou partiellement inexact. Elle est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (article 226-10 du code pénal)³.

La dénonciation calomnieuse suppose la mauvaise foi de l'agent, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par celui-ci de la fausseté des faits qu'il dénonce.

En toute hypothèse, il conviendra de rétablir l'agent accusé à tort dans ses droits.

• **Que faire si des faits dénoncés existent, sans pour autant caractériser une discrimination, un harcèlement, des violences sexuelles ou des agissements sexistes ?**

Même en l'absence de faute avérée, l'instruction a pu mettre en évidence des erreurs managériales, des conflits interpersonnels, des difficultés extraprofessionnelles ou des dysfonctionnements de la structure de travail pour lesquels des réponses devront être apportées.

En concertation avec les acteurs concernés, différentes mesures pourront être envisagées : inscription à une formation en management pour la personne mise en cause, médiation entre les deux parties, suivi médico-social de l'agent en souffrance, redéfinition des tâches et de l'organisation du service, accompagnement par un ou une psychologue du travail.

Fiche pratique n° 3

Comment réagir
si vous êtes
victime ou témoin ?

Vous pouvez être victime, ou vous estimer victime, d'une situation de discrimination, de harcèlement, de violences sexuelles ou d'agissements sexistes.

- **Vous pouvez en parler et vous faire accompagner**

- Solliciter un entretien avec votre hiérarchie ;
- Saisir une référente ou un référent de proximité: RH local ou Égalité - Diversité, par exemple s'il vous est impossible de vous adresser à votre hiérarchie ;
- Demander un rendez-vous à l'assistante ou l'assistant de service social et/ou au médecin du travail dont vous dépendez ;
- Informer les représentantes et représentants syndicaux ;
- Saisir la cellule d'écoute et de signalement ministérielle compétente ;
- Solliciter une aide externe: numéro **39 19 Violences femmes info**, plateforme du Défenseur des droits ;
- Porter plainte.

- **En tant que témoin direct d'une situation concernant des collègues / des agents ne relevant pas de votre responsabilité**

- Réagir immédiatement face à des propos ou comportements sexistes ou discriminants
- Rappeler que les violences sont interdites et punies par la loi
- Rendre compte à votre hiérarchie
- Inciter la victime à entreprendre des démarches auprès des interlocuteurs compétents et lui apporter votre soutien
- Signaler les faits aux différents interlocuteurs internes mentionnés ci-dessus, si toute démarche auprès de votre hiérarchie n'a pas abouti et en l'absence d'initiative de la part de la victime

- **Collecter des preuves**

Il est conseillé de recueillir tous les éléments de faits (chronologie détaillée des faits, écrits, sms, courriels, photographies, témoignages de collègues, etc.) relatifs à l'existence de ces agissements.

Cas pratique

Discrimination
fondée sur le handicap

Une agente, en situation de handicap, mal-voyante, accompagnée d'un chien-guide, est recrutée dans le cadre d'un concours interne, et affectée en préfecture.

Lors de son arrivée à la préfecture, les services RH lui expliquent qu'aucun service ne souhaite la prendre dans ses équipes et qu'elle doit être placée en sureffectif au BRH. L'agente ne reçoit pas de tâches précises à effectuer au BRH.

Certains agents ne souhaitant pas la présence de son chien-guide dans les locaux, elle n'est pas conviée aux réunions du bureau. L'agente est installée seule dans un bureau situé à un étage différent de celui auquel sont installés ses collègues du BRH.

Seul un chef de bureau a proposé de l'accueillir dans son service, mais les locaux et notamment un escalier pour accéder à ce service doivent être aménagés, ce qui n'est pas fait.

Cette situation perdure pendant un an et demi et l'agente développe une dépression.

Comment la hiérarchie a-t-elle traité la situation ?

- Pas d'affectation réelle donnée à l'agente durant un an et demi, l'option retenue étant celle d'une affectation en sureffectif, au BRH, service dans lequel l'agente n'a pas été intégrée et s'est trouvée mise à l'écart ;
- Pas d'aménagement des locaux pour que l'agente rejoigne le service disposé à l'accueillir ;
- Pas d'information auprès des agents sur l'accueil d'une collègue en situation de handicap et le respect de la loi permettant la présence d'un chien-guide.



Questions soulevées par la situation

- **Peut-on parler de discrimination ?**

Existe-t-il une inégalité de traitement ? Oui, l'agente en situation de handicap n'a pas eu d'affectation pendant plus d'un an et demi, aucun autre agent recruté au sein de la préfecture n'a été placé dans une situation comparable à la sienne. La situation dans laquelle a été placée l'agente peut donc s'apparenter à une rupture d'égalité de traitement vis-à-vis des autres agents.

Est-on dans un champ d'application de la loi ? Oui, en l'espèce : la vie professionnelle.

La décision de non-affectation a-t-elle été fondée sur un ou plusieurs critères prohibés par la loi ? Oui, la non-affectation est liée au handicap de l'agente. Elle peut également invoquer l'absence d'accompagnement par le référent handicap qui doit être associé dès le début de la procédure de recrutement de la personne en situation de handicap, afin de garantir une prise en charge appropriée par l'employeur.

La loi du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social et la loi « handicap » du 11 février 2005, qui garantissent l'accessibilité des chiens guides aux locaux de travail ne sont pas respectées.

Les obligations de l'employeur afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des agents en situation de handicap (article L.131-9 du code général de la Fonction publique) sont-elles respectées ?

L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour garantir l'accès et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Ces mesures n'ont pas été prises.



Adopter les bons réflexes

- **Préparer en amont l'accueil de la personne en situation de handicap** en mobilisant les acteurs et ressources internes : référent handicap, services RH, responsables du service d'accueil, réseaux de soutien.
- **Veiller à expliciter les décisions prises sur des critères objectifs et non discriminants** : les services RH n'auraient pas dû dire à l'agente qu'aucun service ne souhaitait l'accueillir.
- **Affecter l'agente souffrant d'une déficience visuelle sur un environnement adapté à son handicap et si besoin avec un aménagement du poste, des locaux et de l'espace de travail.** L'aménagement du poste de travail relève de l'obligation de l'employeur dès lors que l'agente a déclaré son handicap.
- **Solliciter le cas échéant le ou la référente handicap de proximité afin de demander le financement via le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).** Il est possible de financer des matériels spécifiques pour diminuer les potentielles nuisances causées par les poils de chiens. L'agent peut également percevoir une aide financière complémentaire par la MDPH au titre des aides techniques.
- **Pour faciliter la bonne insertion de l'agente déficient visuel, informer au préalable les collègues de bureau sur la situation particulière de l'agente.** Veiller à ne pas isoler, tenir à l'écart une personne en situation de handicap et rappeler à l'ordre, le cas échéant, les agents qui adopteraient ce type de comportement.

Le ou la référente handicap peut proposer une sensibilisation à l'accueil d'un agent en situation de handicap.

Cas pratique

Harcèlement moral

M. A, attaché, chef de bureau dans une préfecture, signale au secrétaire général l'attitude de sa N+1, Mme B, directrice, et l'accuse de harcèlement moral.

M. A affirme que Mme B lui a retiré des attributions et lui reproche de ne pas effectuer correctement son travail. Elle a demandé à divers interlocuteurs que M. A ne soit plus destinataire de certains courriels, ni convié à des réunions qui relèvent pourtant de son champ de compétence.

Il déclare subir fréquemment les critiques et les hurlements de Mme B.

Mme B a refusé tout dialogue et a estimé qu'elle n'avait pas à justifier son attitude et ses décisions.

M. A indique avoir perdu confiance en ses compétences professionnelles.

Le préfet a reçu Mme B en entretien et lui a demandé d'effectuer une mobilité interne, sur un poste sans encadrement.

Après plusieurs propositions de poste, Mme B a accepté un changement d'affectation.

Ce départ a permis de restaurer un climat de travail apaisé au sein de la direction.

Comment la hiérarchie a-t-elle traité la situation ?

- Entretien avec la personne qui fait l'objet du signalement ;
- Forte incitation de la personne qui fait l'objet du signalement à changer de poste ;
- Pas de suites disciplinaires.



Questions soulevées par la situation

- **Les faits rapportés laissent-ils présumer une situation de harcèlement moral ?**

Le harcèlement moral consiste en des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible 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.

Le harcèlement moral peut donc être constitué si les agissements sont répétés et excèdent l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

L'agent a rapporté des éléments susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral :

- mise à l'écart, privation de travail et de moyens de travail ;
- propos vexatoires ;
- refus de communication.

Ont notamment été considérés comme constitutifs de harcèlement par le juge administratif, l'isolement dans le service, la circonstance que l'agent soit tenu à l'écart d'un projet dont il est normalement en charge ou de réunions de service (CE, 21 mai 2015, n°390056).

Toutefois, il doit être tenu compte également du comportement de l'agent qui s'estime victime. Ainsi, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement (CE, 14 mars 2016, n°39073).

L'existence d'une possible situation de harcèlement moral doit donc s'apprécier au vu du comportement respectif des différents protagonistes.

Dans le cas d'espèce, des défaillances managériales ont été relevées *a minima*, puisque Mme B a été incitée à changer d'affectation, sur un poste sans encadrement.



Adopter les bons réflexes

- **Recevoir les protagonistes séparément pour évaluer la situation** constitue une bonne première démarche. Il convient de consigner les éléments recueillis par écrit afin de pouvoir s'y référer ultérieurement, si nécessaire.
- **Si les faits et les responsabilités de chacun apparaissent difficiles à établir, l'ouverture d'une enquête administrative est conseillée**, avec si nécessaire, la mise en œuvre de mesures conservatoires pendant le temps de l'enquête. Un changement d'affectation de la personne qui fait l'objet du signalement pourra par exemple être organisé.
- **Si des manquements à certaines obligations professionnelles ont été constatés**, des mesures disciplinaires doivent être mises en œuvre.
- **Des formations au management ou un coaching adapté** peuvent être proposés à la personne ayant fait l'objet du signalement pour l'aider à prendre conscience de ses pratiques managériales et les faire évoluer. Il convient de prêter une attention particulière dans le temps à l'évolution des pratiques managériales.
- Même si les faits ont cessé, il convient de prêter une attention particulière dans le temps à la situation de la personne victime et de l'orienter si nécessaire vers la médecine de prévention ou un psychologue qui pourront mettre en place un accompagnement personnalisé.

Cas pratique

Harcèlement sexuel

Mme A est affectée dans un service d'administration centrale. Elle explique avoir été harcelée sexuellement pendant deux ans par un collègue du même bureau, M. B. Elle évoque des invitations à déjeuner, des cadeaux, l'envoi de sms à connotation sexuelle.

Mme A explique avoir décliné ses invitations et lui avoir demandé, sans succès, de ne plus lui envoyer de sms. Elle s'est plainte, après quelques mois, de ces agissements, auprès de son chef de bureau (N+1), en lui remettant une copie des sms. Elle a indiqué ne plus pouvoir travailler sereinement et redouter la présence de M. B dans les locaux. Son chef de bureau lui a conseillé de déposer plainte, ce qu'elle n'a pas fait, car elle craint de s'engager dans une procédure pénale. Le chef de bureau a également convoqué M. B et l'a rappelé à l'ordre.

Les faits se sont reproduits et le chef de bureau a laissé entendre à Mme A que les faits auraient pu être plus graves. Il lui a suggéré d'envisager une mobilité, M. B ayant refusé, pour sa part, de changer de poste.

M. B n'ayant pas modifié son comportement, la chaîne hiérarchique l'a finalement déplacé à autre étage, avec interdiction d'entrer en contact avec Mme A. Une enquête interne a été ouverte.

Une procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de M. B, à l'issue de laquelle un déplacement d'office a été prononcé.

Comment la hiérarchie a-t-elle traité la situation ?

Dans un premier temps: conseils à la victime de déposer plainte et recadrage du mis en cause. Dans un deuxième temps: invitation de la victime à envisager une mobilité. Dans un troisième temps: déclenchement d'une enquête administrative et mise en place d'une procédure disciplinaire.



Questions soulevées par la situation

- Les faits rapportés laissent-ils présumer une situation de harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est constitué « *par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soient portés atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

Est assimilé au harcèlement sexuel, un fait 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. »

Pour être qualifiés de harcèlement sexuel, des agissements n'ont pas à être directement et explicitement sexuels mais peuvent être connotés sexuellement. Ainsi, des invitations à des tête-à-tête au restaurant peuvent être considérés comme connotés sexuellement.

• Existe-t-il une répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle ?

Oui, par la recherche d'une intimité non désirée, des messages à caractère sexuel, dont Mme A. avait gardé la copie.

• Existe-t-il une atteinte à la dignité de Mme A ou la création à son encontre d'une situation intimidante, hostile ou offensante ?

Oui. En l'espèce, Mme A. a déclaré ne plus être en capacité d'exercer sereinement ses fonctions et craindre de se retrouver en présence de M. B.

• Fallait-il conseiller à la victime de déposer plainte ?

Il convient d'informer la personne de son droit de porter plainte. Néanmoins, le refus d'effectuer une telle démarche ne dispense pas l'administration de protéger la victime et de sanctionner l'auteur des faits s'ils sont établis.

Les faits constitutifs d'un crime ou d'un délit – le harcèlement sexuel est un délit – doivent être signalés par le ou la cheffe de service au procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale. Ce signalement peut avoir lieu dès la connaissance des faits.

Les procédures pénales, civiles et disciplinaires sont indépendantes les unes des autres.



Adopter les bons réflexes

- Recevoir la victime dans un lieu garantissant la confidentialité, instaurer un climat sécurisant, bienveillant et respectueux, faire preuve d'écoute active.
- Ne pas relativiser ou minimiser les faits.
- Rappeler que les violences sexistes et sexuelles sont interdites et punies par la loi.
- Orienter la victime vers les ressources internes (médecin du travail, assistante ou assistant de service social, cellule d'écoute et de signalement) et externes : portail de signalement en ligne des violences sexuelles et sexistes (PNAV) : www.service-public.fr/cmi accessible également depuis le site arretonslesviolences.gouv.fr, appeler le numéro **3919** Violences Femmes Infos.
- Mettre en œuvre les mesures conservatoires nécessaires et engager sans tarder une enquête administrative après la révélation des faits.

En l'espèce, des mesures ont été prises, mais trop tardivement après l'alerte.

- La mobilité de la victime ne doit pas être considérée comme un mode de règlement de la situation. Si cela apparaît nécessaire, il convient de prendre une mesure de suspension de la personne qui fait l'objet du signalement, le temps de mener une enquête administrative.

- Utiliser les outils disponibles :
 - fiche réflexe de la DRH relative au traitement des violences sexistes et sexuelles : « Que faire si vous êtes encadrant ? »
 - ressources mises à disposition par la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la traite des êtres humains (MIPROF) à destination des professionnels sur le site internet arretonslesviolences.gouv.fr
 - guide des outils statutaires et disciplinaires consacré aux violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique de la DGAFF (2022).

Cas pratique

Propos à caractère
homophobe

M. R exerce dans une préfecture. Il met en cause M. S, un collègue d'un autre service, pour des propos et remarques à caractère homophobe à son encontre.

M. R s'est plaint de ces agissements auprès du directeur de cabinet de la préfecture, qui a reçu séparément les protagonistes.

M. S a été rappelé à l'ordre et il lui a été demandé de ne plus avoir de contacts avec M. R.

M. S a souhaité formuler des excuses que M. R n'a pas voulu accepter, estimant que l'administration devait sanctionner M. S et l'écarter de son poste.

M. R a été reçu par le DRHM et le secrétaire général pour lui rappeler l'attention portée à ce différend. La cellule de veille des risques psychosociaux (RPS) a été saisie et s'est déclarée incompétente, au motif qu'il s'agit d'une situation de mal-être individuel et non pas collective.

Le préfet a rappelé aux cadres et aux agents lors de réunions que les propos sexistes, racistes, homophobes entre agents étaient inacceptables.

M. R a parallèlement déposé plainte au commissariat. La plainte a été classée sans suite par le procureur de la République.

La hiérarchie a envisagé une procédure disciplinaire à l'encontre de M. S, ce qui n'a pas été retenu, car les faits dataient d'un an et la procédure disciplinaire aurait été fondée sur des faits non qualifiés par l'autorité judiciaire.

Comment la hiérarchie a-t-elle traité la situation ?

- Entretien avec les deux protagonistes ;
- Tentative de conciliation non aboutie : M. R n'a pas souhaité se retrouver en présence de M. S ni accepter ses excuses ;
- Rappel à l'ordre de l'auteur des faits, M. S et mesures prises pour qu'il n'ait plus de relations de travail avec M. R ;
- Mesures d'accompagnement de M. R : suivi par le médecin du travail ;
- Pas de mesure disciplinaire à l'encontre de M. S.



Questions soulevées par la situation

- Est-on en présence d'une discrimination ?

La discrimination est un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre, fondée sur au moins un des critères prohibés par la loi (dont l'orientation sexuelle) et dans un domaine déterminé par la loi, comme le domaine professionnel.

Les propos homophobes sont à distinguer de la discrimination. Ces propos deviennent des discriminations lorsqu'ils conduisent à une inégalité de traitement (mesure défavorable), ce qui n'est pas le cas ici.

Les agissements rapportés ici étaient susceptibles de relever de l'injure non publique à caractère discriminatoire (contravention passible d'une amende de 1500 €), et non d'une discrimination (délit passible d'une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende).

• Une procédure disciplinaire pouvait-elle être engagée ?

Une procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale ; elle peut donc être engagée en parallèle d'une procédure pénale.

En l'espèce, la hiérarchie a estimé que les faits étaient anciens et que la procédure aurait été fondée sur des faits non qualifiés par l'autorité judiciaire.

Toutefois, une sanction disciplinaire pour manquements à ses obligations professionnelles (devoir de réserve, d'exemplarité, de neutralité, respect du principe d'égalité) aurait pu être prononcée, M. S ayant reconnu les faits.

• La cellule de veille RPS est-elle compétente pour ce type de situation ?

Les cellules de veille RPS ne traitent pas de cas individuels. Elles ont vocation à identifier les services et situations à risque, proposer des mesures correctrices, accompagner la démarche de prévention des risques psychosociaux.



Adopter les bons réflexes

- Agir rapidement et dans le respect de la confidentialité.
- Recevoir séparément les agents concernés (éviter les confrontations) et consigner l'ensemble des déclarations dans un **compte-rendu écrit, détaillé et daté**. Prendre si nécessaire des **mesures conservatoires**, comme l'éloignement des deux protagonistes, le temps d'éclaircir la situation. En l'espèce, il a été interdit à M. S d'entrer en contact avec M. R ; cette solution pouvait être aisément mise en œuvre puisque les deux agents travaillaient dans deux services différents et avaient peu de relations de travail.

Une **enquête administrative approfondie** devra être envisagée au cas par cas. Elle ne semblait pas indispensable en l'espèce, puisque M. S avait reconnu les propos tenus, proposé de présenter des excuses et avait cessé ses agissements.

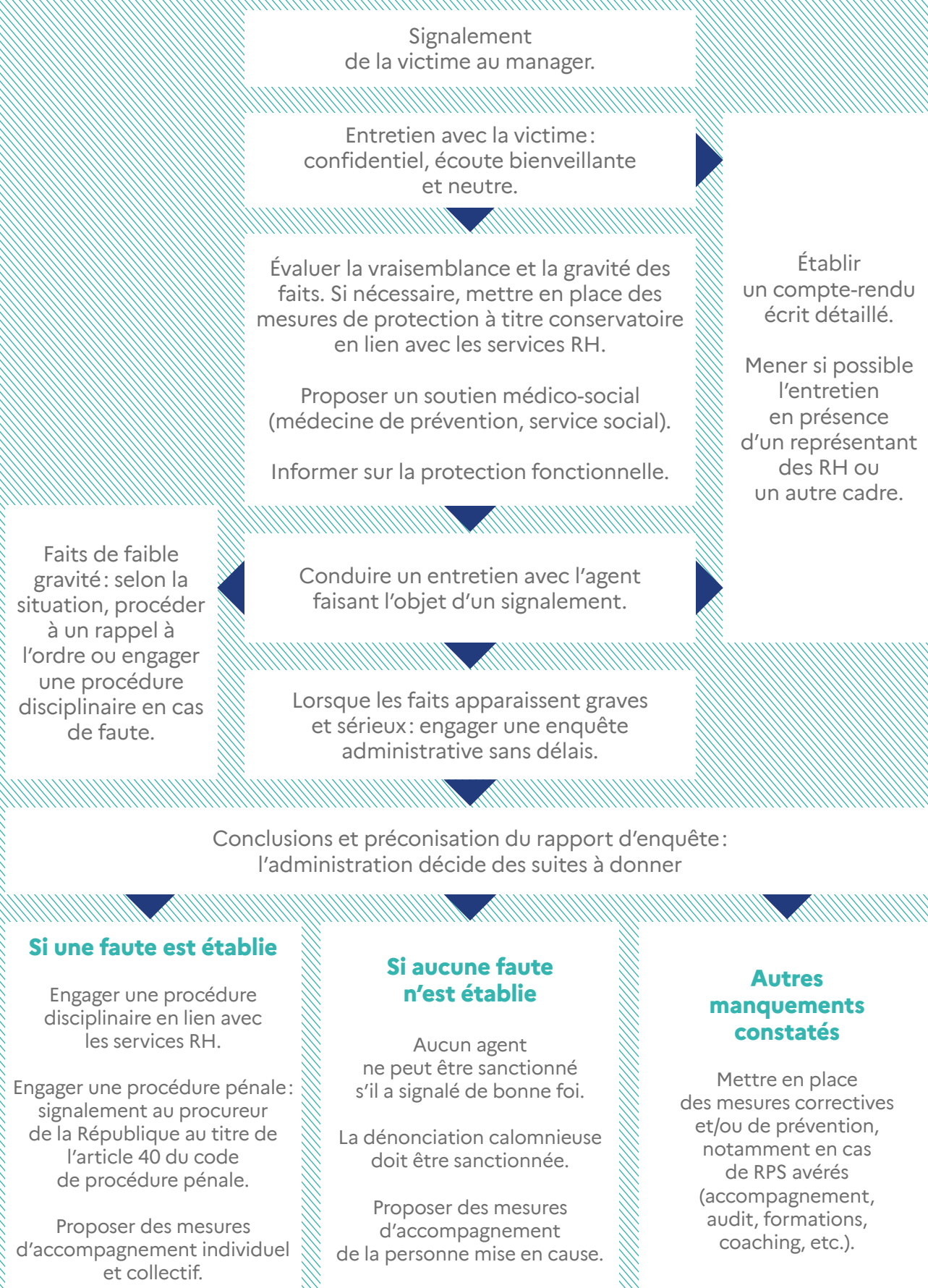
Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction (article L.523-2 du code général de la Fonction publique). En cas de poursuites pénales, ce délai de 3 ans est interrompu jusqu'à la décision définitive. En l'espèce, les faits ont été commis un an auparavant.

Le droit disciplinaire est autonome par rapport au droit pénal. Ainsi, il est possible pour l'administration d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent sans attendre l'issue judiciaire à partir du moment où elle dispose d'un dossier établissant clairement la matérialité des faits reprochés. Ces deux procédures répondent à des finalités différentes : l'action disciplinaire vise à sanctionner des manquements professionnels ou déontologiques afin de protéger les intérêts de l'institution alors que l'action judiciaire vise à réprimer des crimes ou des délits afin de protéger les intérêts de la société. Des faits peuvent être qualifiés d'insuffisamment graves au pénal pour prononcer une condamnation et constituer,

pour autant, un manquement professionnel sur le plan disciplinaire justifiant une sanction.

- Une médiation peut être une solution à envisager si elle est acceptée par les deux parties. Elle ne peut être imposée. En l'espèce, M. R a refusé toute médiation.
- Des mesures d'accompagnement de l'agent en souffrance devront être proposées. En l'espèce, M. R a été orienté vers le médecin du travail. Le service social aurait également pu être saisi.
- Assurer une bonne information et sensibilisation des agents sur ces sujets. En l'espèce, le préfet a rappelé utilement l'interdiction de tout propos à caractère sexiste ou homophobe.
- Veiller à la poursuite de relations de travail apaisées.

Logigramme détaillant la procédure de signalement aux managers



Fiche réflexe

Conduire une enquête
administrative

Les étapes essentielles

- 1** Diligenter une enquête dans un délai raisonnable après le signalement des faits.
- 2** Désigner par lettre de mission des enquêteurs respectant des garanties d'objectivité, neutralité et impartialité. Il est recommandé de désigner deux enquêteurs.
- 3** Définir un cadre pour le déroulement de l'enquête: objet précis de l'enquête, méthodologie envisagée, calendrier prévisionnel, conditions de restitution du rapport.
- 4** Définir la liste des personnes à auditionner (victimes, témoins, mis en cause, responsables hiérarchiques) et leur adresser une convocation dans un délai raisonnable avant la date de l'entretien. Celle-ci précise la qualité présumée, au moment de la convocation, de la personne devant être entendue.
- 5** Le lieu choisi pour les auditions devra garantir la discrétion et la confidentialité des échanges, être situé en dehors des locaux des personnes mises en cause et des locaux où se sont déroulés les faits sur lesquels porte l'enquête.
- 6** Préparer les entretiens en amont et rédiger une trame détaillée de questions qui pourra évoluer au fil de l'audition ou de l'enquête en fonction des éléments recueillis.
- 7** Poser des questions ouvertes, enquêter à charge et à décharge.
- 8** Rédiger, pour chaque audition, un procès-verbal qui reprend l'intégralité des questions et réponses. Ce document sera relu, imprimé et signé par la personne auditionnée et les enquêteurs à la fin de chaque audition.
- 9** Recueillir tout élément complémentaire: témoignage écrit, documents visant à établir les faits.
- 10** Rédiger un rapport d'enquête qui expose les circonstances de l'enquête, les faits, les mesures de protection mises en œuvre, les étapes de l'enquête, une analyse des faits, les propositions de qualification juridique des agissements dénoncés, les propositions de traitement de la situation, qui incluent le cas échéant les sanctions envisagées, et toute mesure susceptible de corriger les dysfonctionnements constatés.
- 11** L'autorité qui a diligenté l'enquête décide des suites données aux préconisations du rapport d'enquête et s'assure de leur mise en œuvre.

Fiche pratique n° 4

Qu'est-ce que
la protection
fonctionnelle ?

En vertu des dispositions des articles L134-1 et suivants du code général de la Fonction publique, la collectivité publique est tenue d'accorder la protection fonctionnelle à l'agent victime d'une attaque ou mis en cause à raison de ses fonctions ou sa qualité d'agent public dès lors qu'aucune faute personnelle ou motif d'intérêt général ne fait obstacle à ce que le bénéfice de la protection lui soit accordé.

Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent est exposé, mais aussi d'assurer à celui-ci une réparation adéquate des torts qu'il a subis.

La mise en œuvre de cette obligation peut notamment conduire l'administration à assister son agent dans l'exercice des poursuites judiciaires qu'il entreprendrait pour se défendre. Il appartient dans chaque cas à l'autorité administrative compétente de prendre les mesures lui permettant de remplir son obligation vis-à-vis de son agent, sous le contrôle du juge et compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce.

La direction des libertés publiques et des affaires juridiques (DLPAJ) est compétente pour instruire la demande de protection fonctionnelle de tout agent relevant du ministère de l'Intérieur à l'exception de ceux relevant de la gendarmerie nationale (dont les demandes sont instruites par la DGGN), des services relevant de la DGPN, quel que soit leur statut (dont les demandes sont instruites par les Secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'Intérieur (SGAMI), pour les services déconcentrés, et par la DGPN, pour les services centraux) et des agents des SGAMI (dont les demandes sont instruites par les SGAMI).

Afin de solliciter le bénéfice des dispositions précitées, il revient à l'agent demandeur de transmettre au service instructeur dont il relève soit directement ou par l'intermédiaire de son service gestionnaire, une demande écrite et circonstanciée, accompagnée de tout document utile à l'instruction de sa demande (récépissé du dépôt de plainte, avis d'audience, convocation en vue d'une audition, témoignages, etc.) et de l'avis motivé de sa hiérarchie.

L'avis motivé doit porter sur la matérialité des faits en cause (et non pas sur la manière de servir de l'agent) **et doit permettre à la DLPAJ d'apprécier d'une part leur lien avec les fonctions ou la qualité d'agent public de l'intéressé, d'autre part l'existence éventuelle d'une faute personnelle imputable au fonctionnaire auteur de la demande.** Il est requis sauf à ce qu'une raison légitime s'y oppose (dans les cas de harcèlement moral ou sexuel mettant en cause la hiérarchie directe par exemple).

En ce qui concerne plus particulièrement le cas où l'agent sollicite le bénéfice de la protection fonctionnelle au motif qu'il est ou a été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, celui-ci doit soumettre à l'administration des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement (attestations, témoignages, échange de courriels etc.).

La protection fonctionnelle peut être refusée lorsque l'agent qui soutient en avoir été victime n'invoque pas de faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ou lorsqu'il ressort des éléments recueillis par le service instructeur auprès du service d'affectation que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement (CE, 1^{er} octobre 2014, n° 366002).

Coordonnées du service instructeur pour les agents relevant de la DLPAJ

Boîte fonctionnelle: dlpaj-protection@interieur.gouv.fr

Adresse postale: DLPAJ / SCJC / BCSPJF - Place Beauvau - 75800 Paris cedex 08

Pour les agents victimes, la demande de protection fonctionnelle peut se faire en ligne. Accessible de n'importe quel poste de travail relié à intranet, la télédemande est accessible à partir du portail Passage 2, de l'application CHEOPS ou directement sur **ce lien**. L'agent devra simplement se munir de son numéro de matricule et de son numéro RIO et devra pouvoir accéder à sa messagerie pour une première connexion. La procédure de demande des agents mis en cause reste inchangée (contact par téléphone, courrier, courriel), au regard de leur caractère sensible.

Pour plus de renseignements, **consultez le site de la DLPAJ**.

Sources et textes juridiques

Accords et référentiels

- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 30 novembre 2018.
- Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'Intérieur - 2021-2023.
- Plan d'action ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité - 2025-2027.

Textes de référence

Discrimination

- Article L.131-1 du code général de la Fonction publique.
- Articles 225-1 et suivants du code pénal.
- Article L. 1132-1 du code du travail.
- Loi n°90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap.
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Harcèlement moral

- Article L.133-2 du code général de la Fonction publique.
- 222-33-2 du code pénal.
- Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la Fonction publique.

Harcèlement sexuel, violences sexuelles et agissements sexistes

- Articles L.131-3 et suivants du code général de la Fonction publique.
- Article 222-22 et suivants, articles 222-23 à 222-26 et articles 222-33 et suivants du code pénal.
- Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- Circulaire n° CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique.
- Circulaire du 3 septembre 2018 relative à la présentation de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Santé et sécurité au travail

- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique.
- Guide juridique de l'application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique.

Autres sources

- Site Intranet Égalité Diversité : les dispositifs d'écoute et de signalement.
- Guide de l'encadrant et de l'encadrante dans la Fonction publique, DGAFF, 2017.
- 5 fiches réflexes de la DRH sur les violences sexistes et sexuelles, ministère de l'Intérieur, 2024.
- Baromètre des violences sexistes et sexuelles au travail (et sa notice d'utilisation).
- Guide des outils statutaires et disciplinaires, Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique, DGAFF, 2022.
- Guide comprendre et agir contre les violences sexuelles dans les relations de travail : le repérage et l'entretien avec une victime, MIPROF
- Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la Fonction publique, 2018
- 9 fiches pratiques : agir contre les discriminations et le harcèlement dans la Fonction publique territoriale, Défenseur des Droits, 2017.
- Guide de prévention et de lutte contre les LGBTphobies (Intranet « Égalité professionnelle et diversité »).
- Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la Fonction publique, DGAFF, 2017.
- Décision-cadre « Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public : recueil du signalement et enquête interne, Défenseur des droits, 5 février 2025.
- Hornecker Isabelle, Tognazzi Marie, « Harcèlement moral et sexuel au travail – une approche psycho-juridique pour comprendre, réagir et prévenir », Afnor Éditions, 2024.
- Harcèlement moral dans la Fonction publique, Prévention, détection et sanctions, GERESO Editions, 2025.

Pour aller plus loin

Les modules de formation sur FORMI:

- Jeu sérieux « vivre ensemble l'égalité et la diversité ».
- « Prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».

Les modules de formation sur Mentor:

- « Lutter contre le harcèlement sexuel au travail »
- « Les fondamentaux de la prévention des discriminations ».
- « Travailler autrement grâce aux sciences comportementales ».
- « Le handicap au travail : enjeux et leviers d'action »
- « Reconnaître les LGBTI au travail et agir ».

Des guides à consulter:

- La boussole du manager « La gestion de conflits : leviers et outils pour accompagner les encadrants », DGAFP (2023).
- La boussole du manager « Handicap au travail et management », DGAFP (2025).
- Prévenir et résoudre les conflits (p. 130) - Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la Fonction publique – DGAFP (2017).

Directeur de publication Wahid Ferchiche,
sous-directeur de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel / DRH / SDASAP
Comité de rédaction Cellule Allo-Discrì/ DRH / SDASAP
Graphisme et coordination Delphine Askienazy,
responsable de la mission information et animation de l'action sociale / DRH / SDASAP

Document édité par :
Ministère de l'Intérieur / Secrétariat général / DRH / SDASAP
Place Beauvau - 75008 Paris
Impression Imprimerie Beauvau
Édition Juillet 2026

