

ÉDITION
2017

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique



Directeur de la publication :

Thierry LE GOFF, Directeur général de l'administration et de la fonction publique

Rédacteur en chef et rédacteur :

William FIADJOE, en collaboration avec Olivier MARY et Valérie PLOMB (Ministère de la Fonction publique - Direction générale de l'administration et de la fonction publique - DGAFP)

Contributions :

Capitaine Mélanie AAMIRA (Ministère de la Défense)

Cécile BATOU-TO VAN (Ministère de la Fonction publique - DGAFP)

Romain BLANCHARD (Défenseur des droits)

David BRINQUIN (Ministère en charge des Sports - Direction des sports - DS)

Nathalie CARO (Ministère de la Fonction publique - DGAFP)

Anne de CASTELNAU (Ministère de l'Économie et des Finances – Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle)

Florence CAYLA (Ministère de la Fonction publique - DGAFP)

Cédric CHAUMOND (Ministère en charge des Sports - DS)

Capitaine Sylvie CLEMENT (Ministère de l'Intérieur - Gendarmerie nationale)

Colonel Philippe CORREOSO (Ministère de l'Intérieur - Gendarmerie nationale)

Éléonore DUBOIS-DI MACARIO (Ministères sociaux – Direction générale de l'offre de soins - DGOS)

Colonel Valérie FLORENT (Ministère de l'Intérieur - Gendarmerie nationale)

Annie GARCIA (Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains - MIPROF)

Flore-Emilie GODDET (Ministère de la Fonction publique - DGAFP)

Sophie GUILBOT-CHRISTAKI (Ministère de la Fonction publique - DGAFP)

Georges KAPLANSKI (Agence Régionale de Santé PACA, service RH, relations sociales et gouvernance hospitalière)

Caroline KRYKWINSKI (Ministère de la Fonction publique - DGAFP)

Anne-Marie LEVILLAIN (Agence Régionale de Santé de Haute-Normandie - Pôle Qualité Efficience Performance)

Jean-Christophe MAUBOUSSIN (Ministère de l'Économie et des Finances – Direction générales des finances publiques - DGFIP)

Jean-Claude MICHAUD (Ministères sociaux – Secrétariat général)

Peggy PERRIEUX (Ministère de l'Intérieur – DGCL)

Françoise PERRIN (Ministère de l'Intérieur – DGCL)

Sandrine PORTAIL (Département du Gers)

Arnaud POUPARD (Ministères sociaux – Observatoire national des violences en milieu de santé)

Ernestine RONAI (Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains - MIPROF)

Sarah SOUBEYRAND (Ministère de la Fonction publique - DGAFP)

Antoine THOMAS (Ministère de la Fonction publique - DGAFP)

Marie-Laure VIALLET (Département de la Drôme)

Ingrid VIGIER (Ministère de la Défense)

Christiane WICKER (Ministère de l'Économie et des Finances - DGFIP)

Nos remerciements vont aux nombreux employeurs et agents des trois versants de la fonction publique qui ont accepté de participer à ce guide, ainsi qu'aux membres de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique qui ont bien voulu nous transmettre leurs remarques. La rédaction de ce document a été initiée dans le cadre du 4^e Plan interministériel de prévention des violences faites aux femmes (2014-2016) et s'inscrit également dans le 5^e Plan interministériel de prévention des violences faites aux femmes (2017-2019). Il participe aussi de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013.

Éditorial de la ministre de la Fonction publique

Le 8 mars 2013, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé par l'ensemble des représentants des trois versants de la fonction publique et à l'unanimité des organisations syndicales. Le Gouvernement et les signataires de cet accord ont ainsi choisi de renforcer l'exigence d'exemplarité des employeurs publics et de faire de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes un levier d'amélioration continue de la fonction publique. Parmi les quatre axes de cet accord, les signataires ont tenu à en consacrer un, l'axe 4, à la prévention de « toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail » et à la « lutte contre le harcèlement sexuel et moral ».

Le Gouvernement a fait de la politique d'égalité une priorité. La loi n° 2012-954, du 6 août 2012, relative au harcèlement sexuel, adoptée à l'unanimité à l'Assemblée nationale, a représenté une étape importante : elle consolide la définition du délit de harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; elle aggrave et harmonise les sanctions et elle renforce la prévention dans le monde professionnel.

Dans la même optique, le 4^{ème} plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes pour la période 2014-2016 invite les employeurs à agir tant dans le domaine des politiques publiques qu'ils portent que dans celui de leur politique de ressources humaines.

Pour faciliter la mise en œuvre de ces engagements, mon ministère a publié, le 4 mars 2014, pour la première fois, une circulaire portant spécifiquement sur la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique. Cette circulaire est venue préciser les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par la loi et leurs conditions d'application dans les trois versants de la fonction publique. À cet égard, outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes de tels agissements, elle a rappelé que les situations de souffrance liées à de tels actes au



Sommaire

Présentation des objectifs du guide	7
Préambule : rappel des définitions des violences et du harcèlement, et des sanctions encourues.....	9
1. Les violences.....	9
1) Les violences verbales	9
2) Les violences physiques.....	9
3) Les violences sexuelles	9
2. Le harcèlement.....	10
1) Le harcèlement moral	10
2) Le harcèlement sexuel	13
3. Les agissements sexistes	14
1 Connaître le cadre de la protection prévu par le statut général de la fonction publique contre les violences et le harcèlement.....	19
1.1 Les outils de la protection	19
1) La protection fonctionnelle.....	19
2) La suspension.....	21
3) La procédure d'alerte.....	21
4) Le droit de retrait.....	22
1.2 L'exercice de la protection.....	22
1) Contre les violences.....	22
2) Contre le harcèlement	23
2 Prévenir les situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique	25
2.1 Un rappel de la déontologie des agents publics et des valeurs de la fonction publique.....	25
2.2 L'obligation de prévention dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail	25
2.3 La prévention des risques professionnels.....	26
1) Les risques professionnels : définition et enjeux.....	26
2) L'identification et la prévention des risques professionnels, la réflexion sur l'organisation du travail et la formation	27
3) L'élaboration du DUERP.....	28
2.4 Les acteurs, les outils et les dispositifs de prévention	29
1) Les acteurs	29
2) Les outils et les dispositifs de prévention	31

3	Intervenir en cas de violences ou de harcèlement	33
3.1	L'accompagnement des victimes	33
1)	Faire parler de la situation	33
2)	Faire constater médicalement les faits	33
3)	Saisir officiellement la hiérarchie et les instances compétentes	33
4)	Engager une procédure de réparation	34
5)	Faire reconnaître la situation en accident de service/du travail	35
3.2	Le rôle des autorités au sein de l'administration	36
1)	Les supérieurs hiérarchiques de la victime : comment agir ?	36
2)	Le rôle des autorités dans la protection des agents	37
3.3	Le rôle de l'entourage professionnel de la victime	39
1)	Le premier contact de la victime	39
2)	Le témoin de la situation	40
4	Retours d'expérience sur les dispositifs mis en place dans les trois versants de la fonction publique	43
4.1	Cellule d'aide	44
	FICHE 1 : La cellule Thémis du ministère de la Défense	44
	FICHE 2 : La cellule STOP DISCRI et les autres outils mis en place au sein de la Gendarmerie nationale - ministère de l'Intérieur	48
4.2	Dispositifs d'accompagnement des victimes	50
	FICHE 3 : Le dispositif d'aide aux victimes du ministère en charge de l'agriculture	50
	FICHE 4 : Les dispositifs de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement à la Direction générale des finances publiques – ministère de l'Économie et des Finances	51
	FICHE 5 : Le dispositif de prévention des violences et harcèlement dans le département du Gers	53
4.3	Partenariats	55
	FICHE 6 : Les dispositifs mis en œuvre par l'Agence régionale de santé de Haute-Normandie concernant les situations difficiles	55
	FICHE 7 : Les dispositifs mis en œuvre par l'Agence régionale de santé de Provence-Alpes Côte d'Azur concernant la prévention de la violence hospitalière	56
4.4	Information et publications	59
	FICHE 8 : Le guide juridique de lutte contre les violences et harcèlement du ministère en charge des sports	59
	FICHE 9 : La rédaction d'un guide pratique de prévention des violences et harcèlement dans le département de la Drôme	60
	FICHE 10 : L'élaboration d'un guide et de fiches réflexes par le ministère en charge des affaires sociales et de la santé afin de lutter contre les violences en milieu de santé	61
4.5	Événements	62
	FICHE 11 : Une conférence organisée par le ministère de l'Économie et des Finances sur les violences sexistes au travail	62
	Annexe	65
	Contacts utiles, sources et bibliographie	66

Préambule : rappel des définitions des violences et du harcèlement, et des sanctions encourues

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires garantit aux agents de la fonction publique une protection contre les violences physiques et verbales dont ils pourraient être victimes, ainsi que contre les situations de harcèlement sexuel ou moral. Afin de mieux appréhender ces situations, cette fiche vise à les définir et à rappeler les sanctions que peuvent encourir leurs auteurs.

1. Les violences

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

1) Les violences verbales

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les propos tenus sur le ton de l'humour mais qui blessent ou stigmatisent peuvent aussi être vécus par les agents qui se sentent mis en cause comme des violences verbales. Rentrent notamment dans le cadre des violences verbales :

- **les menaces**

Une menace peut être décrite comme une parole ou un acte d'intimidation exprimant le projet de son auteur de faire du mal à une autre personne ou d'endommager un bien. Il s'agit d'un signe qui laisse prévoir un acte dangereux et nuisible.

- **les injures et les diffamations**

Les infractions de diffamation et d'injure, définies par l'article 29 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, sont subordonnées à l'existence d'une atteinte à l'honneur ou à la considération. La diffamation se distingue de l'injure dans la mesure où cette dernière ne nécessite pas l'imputation ou l'allégation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur, mais se fonde simplement sur une expression outrageante qui est une manifestation de mépris ou une invective.

- **les outrages**


Les outrages sont des injures ou offenses graves qui consistent à dépasser les limites envers une autre personne. Ce sont des paroles ou des gestes de nature menaçante de nature à porter atteinte au respect qui est dû à l'individu.

2) Les violences physiques

Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Il peut s'agir de coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures aux conséquences multiples : préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.

3) Les violences sexuelles

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



ou dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition. Ces violences peuvent être commises dans tout contexte et ne peuvent être atténuées par la relation qu'entretient

Il peut prendre différentes formes :

- incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser ;
- reproches sans motif valable, critiques continuelles du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes ou véniels ;
- retrait des missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités de l'agent, évitement des contacts, isolement ;
- modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail, etc.

Pour caractériser le harcèlement moral, plusieurs éléments doivent être réunis :

- **Des agissements répétés de harcèlement moral.** Cependant, depuis la décision récente du Défenseur des droits (décisions MLD-2013-98 du 1^{er} juillet 2013 et MLD-2014-105 du 31 juillet 2014) entérinée par la Cour d'appel de Rennes (cf. CA Rennes 10/12/2014 n° 14/00134) un **seul acte peut suffire pour caractériser le harcèlement moral discriminatoire.**
- **Une dégradation des conditions de travail :** ces agissements ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail, sans que l'élément intentionnel de l'auteur des faits ne soit requis. Le harcèlement est constitué dès lors que sont caractérisés des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel (Cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 08-41497).
- **Une atteinte aux droits et à la dignité, une altération de la santé physique ou mentale ou le fait de compromettre l'avenir professionnel de l'agent :** à titre d'exemple, s'est rendu coupable de harcèlement moral un employeur qui avait entamé à l'encontre d'un agent une procédure de révocation, puis abandonné cette procédure, après un avis défavorable de la commission administrative paritaire, dès lors que son changement d'avis n'était pas guidé par de la clémence. En l'espèce, le juge a condamné l'employeur qui avait également retiré à l'agent une partie de ses responsabilités et mis en œuvre, puis abandonné, le projet de le faire recruter dans une autre administration, pour des raisons étrangères à des réorganisations de service rendues nécessaires par des difficultés financières. En outre, les agissements constitutifs de harcèlement moral, notamment ceux qui préjudicient à la carrière de l'agent, tels que la perte de traitement, d'avancement ou la « stagnation salariale » (CE, 22 février 2012, n° 343410), doivent donner lieu à une indemnisation du préjudice financier subi par l'agent.

Enfin, le harcèlement revêt **un caractère discriminatoire** lorsqu'il est exercé sur un agent en raison d'une caractéristique ayant spécifiquement trait à l'un des critères de discrimination prohibés par la loi.

Les critères de discrimination prohibés par la loi en France

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des critères prohibés par la loi :

- > L'âge
- > L'apparence physique
- > L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- > L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
- > L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race
- > L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
- > L'état de santé
- > L'identité de genre
- > L'orientation sexuelle
- > La grossesse
- > La situation de famille
- > Le handicap
- > Le patronyme
- > Le sexe
- > Les activités syndicales
- > Les caractéristiques génétiques
- > Les mœurs
- > Les opinions politiques
- > L'origine
- > Lieu de résidence
- > La perte d'autonomie
- > La discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur
- > La capacité à exprimer dans une langue autre que le français

• **Constitue une discrimination** toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoignage de tels faits, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

2) Le harcèlement sexuel


Le harcèlement sexuel peut se manifester par des propos ou gestes à connotation sexuelle, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle. Dans son arrêt du 15 janvier 2014 « SA La Poste », le Conseil d'État a estimé qu'une attitude déplacée visant à obtenir des faveurs sexuelles était constitutive de harcèlement sexuel⁴.

Deux types de harcèlement sexuel sont distingués : celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement et celui qui résulte de la commission d'un seul acte.

Le premier type de harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle. La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 prévoit que ces propos ou comportements à connotation sexuelle :

- soit portent atteinte à la dignité de cette personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Cette définition recouvre des comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes, etc.) qui sont imposés à la victime, qui sont répétés et qui présentent une connotation sexuelle. Le non-consentement de la victime est ainsi un des éléments constitutifs du délit, qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime. La loi n'exige toutefois nullement 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, dès lors qu'elle n'est pas équivoque, peut résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis. Un faisceau d'indices peut conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement (par exemple, silence permanent face aux agissements, ou



Le deuxième type de harcèlement est, par assimilation, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, 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. Dans le milieu professionnel, le harcèlement sexuel peut être caractérisé même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre l'auteur et la victime (entre deux collègues de même niveau, de deux services

- la valorisation des spécificités complémentaires d'un sexe par rapport à l'autre, ce type de sexisme consiste à attribuer à un sexe un registre de compétences uniques et empêcher l'accès à d'autres fonctions ou activités ;
- les considérations sexistes sur la maternité et les « charges familiales », ces remarques culpabilisent les agents qui assument des charges quant à leur capacité de travail.

Avec la prohibition des agissements sexistes introduites à l'article 6 *bi* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée, par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ces propos ou attitudes peuvent engager la responsabilité disciplinaires de leur auteur lorsqu'ils ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la victime ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Par ailleurs, l'agent victime de tels agissements ne peut subir de mesures de représailles en raison du fait qu'il aurait subi ou refusé de subir de tels faits, ou qu'il aurait fait appel à une cellule d'écoute, exercé un recours hiérarchique ou une action en justice. Il convient de rappeler que les formes de sexisme les plus extrêmes, les violences sexuelles, peuvent quant à elles donner lieu, non seulement à des poursuites disciplinaires, mais aussi à des poursuites pénales (voir encadré *if a*).

Les violences et le harcèlement : rappels juridiques et sanctions encourues

Le statut général des fonctionnaires rappelle l'obligation de protéger les agents qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont victimes de situations de harcèlement ou de violence. Des sanctions disciplinaires doivent par ailleurs être prises à l'encontre des auteurs de ces actes s'ils exercent au sein de l'administration. Face à des situations graves, il est possible d'engager des procédures judiciaires afin que la victime puisse obtenir réparation. Les agents publics ont le devoir de signaler au procureur de la République les crimes et délits dont ils ont connaissance au cours de l'exercice de leurs fonctions (article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale). C'est pourquoi il convient de rappeler quelles sont les sanctions, notamment pénales, encourues par les auteurs d'actes de violence ou de harcèlement.

L'article 222-33-2 du code pénal

Le harcèlement moral est un délit et une faute disciplinaire définis de la même façon dans le code pénal (article 222-33-2), dans le code du travail (article L. 1152-1), et dans le statut général des fonctionnaires (article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983). Au pénal, les auteurs de harcèlement moral au travail sont passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

L'article 222-33 du code pénal

Le harcèlement sexuel est un délit puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes. La loi prévoit cinq cas constitutifs de circonstances aggravantes du harcèlement sexuel (code pénal, article 222-33)

- le fait pour une personne d'abuser de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- le fait de commettre le harcèlement sur un mineur de quinze ans ;
- le fait d'exercer le harcèlement sur une personne dont la vulnérabilité en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;
- le fait d'exercer le harcèlement sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de la situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;
- le fait d'exercer le harcèlement à plusieurs.

Le harcèlement sexuel constitue en outre une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction disciplinaire en vertu de l'article 6 ter du statut général des fonctionnaires.

L'article 226-1 du Code pénal

La notion de violence verbale renvoie à plusieurs infractions, notamment l'injure et la diffamation. La responsabilité civile de l'auteur de violences verbales peut être engagée dès lors que la victime peut démontrer qu'elle a subi un dommage du fait des violences. En matière de responsabilité pénale, il faut revenir à la distinction entre injure et diffamation. Plusieurs cas de figures se présentent

l'article 226-1 du Code pénal : l'outrage envers une personne et non-précédé de provocation est puni de

1 Connaître le cadre de la protection prévu par le statut général de la fonction publique contre les violences et le harcèlement

Dans le cadre de leurs fonctions, les agents de la fonction publique peuvent être soumis à des agressions ou des situations de harcèlement, ces actes portant gravement atteinte à la dignité des personnes qui en sont victimes. Le respect des droits et des libertés fondamentales de l'individu impose aux employeurs des trois versants de la fonction publique de protéger les victimes de ces situations de violence, qu'elles résultent de l'action d'un autre agent public ou d'un usager du service public.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires définit le cadre de protection des agents de la fonction publique dans les cas où ceux-ci sont victimes de violences. Il comprend des outils de protection qui s'appliquent aux situations de violences comme à celles de harcèlement.

1.1 Les outils de la protection

1) La protection fonctionnelle

L'administration doit protéger ses agents, titulaires ou non, contre les violences, injures ou diffamations dont ils peuvent être victimes à l'occasion ou en raison de leurs fonctions. L'article 11 du statut général des fonctionnaires prévoit que *IV.- La collectivité assure la protection fonctionnelle des agents de la fonction publique contre les violences, les injures et les diffamations dont ils peuvent être victimes à l'occasion ou en raison de leurs fonctions.*

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre plusieurs aspects :

• Une obligation de prévention

Lorsque l'administration est informée précisément par l'agent de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles l'agent est exposé. Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur des faits, l'octroi de la protection fonctionnelle dans le cadre de la jurisprudence peut se traduire par des mesures de changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions de l'auteur des faits (Rép. min. n° 13166, JO Sénat 28 juillet 2011 p.1989). L'administration peut également engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un agent public (CE, 21 novembre 1980, n° 21162 ; Rép. min. n° 3765, JO Sénat 3 juillet 2008 p. 1350).

• Une obligation d'assistance

Cette assistance est juridique. Il s'agit d'apporter à l'agent une aide dans les procédures juridictionnelles engagées, notamment devant les juridictions pénales. L'assistance peut se manifester par la prise en charge des honoraires d'un avocat par l'administration. L'agent demeure néanmoins libre du choix de son avocat.

Si l'agent n'a pas fixé son choix sur un défenseur particulier, l'administration pourra, si l'agent en exprime le souhait, l'accompagner dans sa décision. Même si l'agent choisit personnellement son défenseur selon des critères qui lui sont propres, sans avoir recours aux conseils de l'administration, il lui appartient de prendre contact avec le service de son administration chargé de la protection fonctionnelle, notamment afin de connaître les conditions dans lesquelles la prise en charge des frais d'avocat sera effectuée. Il convient également de rappeler que l'administration n'est pas tenue de prendre à sa charge l'intégralité de ces frais, que l'avocat soit choisi ou non parmi ceux

qu'elle propose (CE, 2 avril 2003, Chantalou, n° 249805, Lebon, p.909). Si les honoraires de l'avocat sont manifestement excessifs, l'administration a la possibilité de les discuter avec l'avocat.

• **Une obligation de réparation**

La mise en œuvre de la protection accordée à l'agent par son administration ouvre à ce dernier le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques. Sans se substituer à l'auteur du préjudice, l'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent une juste réparation du préjudice subi. Il lui appartient alors d'évaluer le préjudice, sous le contrôle du juge administratif. L'administration n'est pas liée par le montant des dommages-intérêts alloués par le juge pénal (CE, 17 décembre 2004, Barrucq, n° 265165).

Divers préjudices sont susceptibles d'être indemnisés sur ce fondement. La jurisprudence reconnaît notamment la réparation des préjudices matériels et moraux (CE, Sect. 28 mars 1969, Jannès, n° 73250 ; CE. 21 décembre 1994, Mme Laplace n° 140066, CE, 8 décembre 2004, req. n° 265166 et 265167, CAA Paris, 30 avril 2013, n° 10PA03867) ou corporels.

Dès lors que les conditions légales sont réunies, la protection fonctionnelle présente un caractère impératif et ne peut être refusée que pour des motifs d'intérêt général dûment justifiés (CE, 14 février 1975, Sieur Teitgen, n° 87730) ou de faute personnelle de l'agent détachable du service. Par conséquent, le refus de protection ne reposant sur aucun motif d'intérêt général est illégal. Cette illégalité engage la responsabilité de l'administration qui est condamnée à indemniser l'agent (CE, 17 mai 1995, n° 141635).

Enfin, le droit à la protection fonctionnelle ne dispense pas l'administration de l'obligation de résultat qui s'impose à elle en matière de sécurité des agents publics. Dans son arrêt « Hôpitaux civils de Colmar » du 20 mai 2016 n° 387571 le Conseil d'État a jugé que l'absence de protection fonctionnelle accordée à un agent victime d'attaques de la part de ses collègues constitue une faute de l'administration. La responsabilité pour faute dans l'organisation des services de l'employeur peut donc être recherchée par l'agent, si une telle faute est à l'origine du préjudice subi, alors même que l'employeur a accordé la protection fonctionnelle.

L'extension de la protection fonctionnelle aux ayants-droits de l'agent public

En principe, la protection fonctionnelle ne s'applique qu'aux agents publics et non à leurs proches. Cependant le législateur a prévu plusieurs cas d'extension de la protection fonctionnelle aux ayants-droits des agents victimes d'attaques. Les conjoints, enfants et ascendants directs des agents publics peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle dans trois situations distinctes

1) En tant que proches des agents mentionnés à l'article 112 de la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 relative à la sécurité intérieure (art. 112-1, 112-2 et 112-3). Par conséquent, les conjoints, enfants et ascendants directs des agents publics mentionnés à l'article 112 de la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 relative à la sécurité intérieure (art. 112-1, 112-2 et 112-3) peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle.

Plus récemment, la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié l'article 11 du statut général des fonctionnaires pour permettre à l'administration d'accorder la protection fonctionnelle aux ayants-droits des agents publics dans les conditions suivantes :

t « V.- La protection peut être accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité au fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.

« Elle peut également être accordée, à leur demande, au conjoint, au concubin ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci. En l'absence d'action engagée par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la protection peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action. »

2) La suspension

La suspension de fonctions prévue à l'article 30 du statut général des fonctionnaires consiste à éloigner provisoirement du service l'agent, titulaire ou non, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La suspension peut être prononcée lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité (CE, 11 juin 1997, n° 142167).

Il s'agit d'une mesure conservatoire (CE Ass., 13 juillet 1966, FEN, n° 52641), par définition temporaire, prise avant qu'une sanction disciplinaire soit éventuellement prononcée par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire ou une mesure décidée par l'autorité judiciaire et qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire. Du fait de sa nature conservatoire, l'agent suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. La mesure de suspension est une mesure préventive, dictée par l'urgence et l'intérêt du service, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer, au sein du service, la présence de l'agent public en cause.

4) Le droit de retrait

L'exercice du droit de retrait permet à un agent qui estime avoir un motif raisonnable de penser qu'il est exposé à un danger menaçant sa vie, sa santé ou son intégrité physique de se retirer de son poste. Pour que le retrait soit justifié, il faut que le danger auquel est exposé l'agent réponde aux critères de **gravité** et d'**imminence**.

Le danger en cause doit donc être grave. Cela signifie qu'il s'agit d'un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. La notion de danger ne recouvre, en revanche, pas les activités professionnelles dangereuses par nature et se distingue du risque habituel lié à l'activité professionnel.

Il appartient à l'autorité administrative de qualifier juridiquement les faits d'« attaques » au sens de la loi du 13 juillet 1983, sous le contrôle du juge administratif. La qualification juridique des faits peut être renforcée par la qualification légale telle qu'elle est prévue par le code pénal. Considérant la diversité de circonstances justifiant l'octroi de la protection, les mesures susceptibles d'être mises en œuvre dans ce cadre sont multiples. Le choix des moyens les plus appropriés aux circonstances de l'espèce appartient à l'administration (CE, 21 février 1996, De Maillard, n° 155915), sous réserve que les mesures prises puissent être regardées comme constituant la protection exigée par les textes législatifs (CE, 18 mars 1994, Rimasson, req. n° 92410).

Il est recommandé de mettre en œuvre les mesures de protection dans les meilleurs délais dès que la décision de protection est accordée. En cas d'attaque imminente ou d'atteintes déjà portées à l'intégrité de l'agent, la collectivité est tenue de mettre en œuvre sa protection, par tout moyen utile, pour prévenir ou faire cesser ces attaques, ou les réparer, dès que les faits sont portés à sa connaissance et que leur réalité est établie.

2) Contre le harcèlement

Les dispositions de la loi du 13 juillet 1983 s'appliquent aussi aux cas de harcèlement dont sont victimes les agents titulaires ou non-titulaires de la fonction publique. La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 a d'ailleurs mentionné expressément les agissements constitutifs de harcèlement au IV de l'article 11 du statut général des fonctionnaires. La circulaire du 4 mars 2014 relative

2 Prévenir les situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique

Afin de prévenir le risque de la survenue de situations de harcèlement et de violences, les administrations sont tenues de mettre en œuvre des mesures de prévention qui permettent, soit d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations, soit de donner aux agents les outils nécessaires pour réagir efficacement s'ils en sont victimes ou témoins.

La prévention revêt une importance toute particulière. En effet, les conséquences pour la victime peuvent être graves s'il n'est pas mis fin rapidement à la situation en cause. Il faut souligner que la logique préventive passe d'abord, dans la fonction publique, par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique. En effet, des dispositions réglementaires prévoient le régime de responsabilité des autorités hiérarchiques dans la prévention des risques professionnels. La première des obligations repose sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service. Le statut général de la fonction publique prévoit un certain nombre de dispositions en matière de prévention, relevant de principes généraux liés aux obligations déontologiques ou de domaines plus spécifiques, tels que l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, pour lesquels un principe général de prévention pèse sur l'employeur public.

2.1 Un rappel de la déontologie des agents publics et des valeurs de la fonction publique

Les agents publics sont soumis à un certain nombre de principes déontologiques et de valeurs fondamentales à raison du caractère d'intérêt général de leurs missions, notamment la dignité et la probité et de ce fait, l'interdiction de tout agissement de nature à discréditer l'administration. L'agent public, auteur de harcèlement ou de violence, contrevient donc à ses obligations en adoptant un comportement répréhensible, contraire à sa mission et indigne de ses fonctions. Ainsi, le juge administratif a considéré qu'un enseignant qui s'était rendu coupable de harcèlement sexuel à l'égard d'une de ses élèves avait eu un comportement moralement et professionnellement condamnable, incompatible avec une mission d'enseignant et d'éducateur, nuisant gravement à l'image du service public d'éducation⁶.

2.2 L'obligation de prévention dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail

La prévention du harcèlement et des violences doit être articulée avec la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les agents. Dans ce cadre, les différents textes relatifs à l'hygiène, à la sécurité et à la protection de la santé des agents dans les trois versants de la fonction publique disposent que sont directement applicables dans les administrations, les règles définies aux livres I

Dans cette perspective, il convient de souligner que l'amélioration de la prévention des risques professionnels liés au harcèlement et aux violences passe par la mise en œuvre systématique des principes généraux de prévention, définis dans l'article L. 4121-2 du code du travail. La loi du 6 août 2012 intègre la prise en compte des risques spécifiques liés au harcèlement sexuel et moral au 7° de l'article L.4121-2 du code du travail, qui impose à l'employeur, dans le cadre des principes généraux de prévention, de :

- identifier les risques ;
- évaluer les risques ;
- prendre des mesures de prévention ;
- informer et former les agents ;
- surveiller l'état de santé des agents ;
- améliorer les conditions de travail ;
- adapter le travail à l'agent ;
- organiser le travail ;
- promouvoir la santé au travail ;
- encourager l'initiative des agents ;
- améliorer les conditions de travail ;
- adapter le travail à l'agent ;
- organiser le travail ;
- promouvoir la santé au travail ;
- encourager l'initiative des agents ;

En cas de manquement des responsables à leurs obligations rappelées ci-dessus, des responsabilités administratives et pénales sont susceptibles d'être engagées.

La sensibilisation de l'ensemble des agents de l'administration à la prévention des situations de violences et de harcèlement sexuel ou moral sur le lieu de travail est donc indispensable afin d'éviter la survenue de ce type d'événements. De même, les agents doivent savoir comment agir face à des situations de violences ou de harcèlement provenant de la part d'usagers du service public ou encore face à la détection, sur le lieu de travail, de situations de violences subies en dehors de la sphère professionnelle. Les actions de sensibilisation peuvent s'appuyer sur des fiches réflexes à destination des agents.

À cet égard, il convient de souligner le rôle important que jouent les encadrants et managers dans le rappel du cadre et des règles que les agents doivent respecter.

2.3 La prévention des risques professionnels

1) Les risques professionnels : définition et enjeux

Les risques professionnels sont liés à l'activité professionnelle et aux conditions de travail. Ce sont des événements – récurrents ou ponctuels – qui mettent en danger les personnes au cours de l'exercice de leur pratique professionnelle. Ils peuvent se traduire par une dégradation des conditions de travail et des relations sociales au travail, une dégradation de l'état de santé et peuvent dans certains cas provoquer une maladie ou un accident. Le code du travail impose notamment à l'employeur d'évaluer, d'éviter et de combattre les risques à la source, de donner des instructions appropriées aux agents, dans une logique de prévention, afin d'assurer la sécurité des agents et de protéger leur santé physique et mentale. De plus, l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013, oblige chaque employeur à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

2)

3. Prévention tertiaire : ce domaine relève plus des mesures curatives que préventive et vise à l'intervention en situation de violences ou de harcèlement. Il comporte deux principaux volets d'action : (1) la prise en charge psychologique d'agents confrontés à un événement grave, voire traumatique (agression verbale ou physique, altercation entre agents, suicide ou tentative de suicide d'un agent du service, etc.), (2) l'aide, l'assistance et le soutien aux agents en souffrance qui relèvent de l'intervention de professionnels. Ces deux volets ne sont néanmoins pas limitatifs et il importe, lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence a été constatée, d'évaluer l'opportunité d'une révision des pratiques de l'administration (réorganisation des services, des tâches, du lieu de travail, de la composition des équipes, etc.). Par ailleurs, l'autorité en charge de la protection des agents doit s'entretenir avec l'agent victime afin de s'informer de la nature exacte des événements et de pouvoir réagir en conséquence. Si la victime a besoin d'un arrêt de travail suite aux événements qu'elle a subis, les conditions de sa réintégration au sein de l'équipe de travail doivent également être envisagées.

3) L'élaboration du DUERP

Pour les risques psycho-sociaux comme pour tous les risques professionnels, l'identification et la prévention se formalisent par le biais du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Le DUERP doit présenter et analyser les principaux risques professionnels sous le prisme des trois niveaux de prévention identifiés précédemment. Cette démarche permet notamment d'identifier les situations de tensions entre les personnels, ainsi que les agents confrontés aux incivilités des usagers dans l'exercice de leurs fonctions et de prendre des mesures afin de les protéger.

L'article R. 4121-1 du code du travail dispose que *'e tpe a cie e jtb da*
l8 dtc8 -e l8 il8e e l8 a de ' a8a itl de il8e t8 a a e a c8 i de
a ai e8 []Ce e a8a itl ct tpe i e ai e de il8e ide i ,da cha8e8 i
de a ai de 'e e iet8 de ' abi e e ct -i qe8 i e8 a bia ce he il8e .
La mesure 6 de l'accord du 20 novembre 2009 visait ainsi à l'achèvement de la mise en place généralisée du DUERP dans la fonction publique.

L'élaboration du DUERP et son articulation avec le programme annuel de prévention procèdent d'une démarche rigoureuse qui vise à réaliser un triple objectif : identifier, analyser et classer les risques professionnels. La démarche doit être réalisée de manière participative et en plusieurs étapes.

- 1. La première étape** de l'élaboration du DUERP consiste à constituer un groupe de travail pluridisciplinaire (médecin de prévention ou du travail, assistants et/ou conseillers de prévention, ergonomes, psychologues, infirmiers, membres du CHSCT, agents, représentants du personnel, etc.) autour du chef de service ou de l'autorité en charge de la protection des agents. Ce groupe de travail est ensuite chargé de recenser les types de risques qui peuvent se manifester dans l'administration, d'identifier les unités de travail de l'administration, puis de répertorier les documents nécessaires à l'état des lieux en santé et en sécurité au travail de la structure.
- 2. La deuxième étape** réside en un recensement, par le groupe de travail, de l'ensemble des risques professionnels existants au sein de chaque unité de travail. La collecte s'appuie sur des entretiens individuels ou collectifs des agents et par l'observation des situations de travail. Les informations recueillies sont ensuite compilées dans un document qui doit être validé par les agents concernés par la démarche. Le chef de service ou l'autorité en charge de la protection des agents est en charge du pilotage de cette démarche, mais ce dernier ou cette dernière doit, sur le temps de service, associer l'ensemble des personnels au recensement des dangers.
- 3. Une troisième étape** s'appuie ensuite sur le recensement des risques professionnels afin d'évaluer gravité du dommage potentiel lié à chaque risque. Chaque risque est évalué selon une échelle prédéfinie par le groupe de travail en fonction de sa gravité potentielle, de sa fréquence et de sa maîtrise par l'autorité en charge de la protection des agents. Cette démarche vise en définitive à hiérarchiser les risques selon un ordre de priorité.

4. La quatrième étape de l'élaboration du DUERP est opérationnelle et consiste à mettre en place un programme annuel de prévention des risques professionnels. / Une fois l'évaluation des risques réalisée dans le cadre du DUERP doit donc être un support pour l'action de prévention et participer à l'amélioration des conditions de travail. Des mesures organisationnelles, techniques ou encore humaines peuvent être prises, conformément aux trois niveaux de prévention identifiés précédemment, afin de protéger les agents.

Le DUERP et programme annuel de prévention qui en découle en partie sont présentés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour que celui-ci puisse faire part de ses remarques, demander des analyses supplémentaires ou faire parvenir des mesures supplémentaires puis, il doit être porté à la connaissance de l'ensemble des agents afin que chacun d'entre eux puisse le consulter s'il le souhaite. Un suivi des mesures et une mise à jour annuelle du document sont enfin obligatoires.

2.4 Les acteurs, les outils et les dispositifs de prévention

La formation des agents publics joue un rôle essentiel dans la prévention du harcèlement et des violences que peuvent subir les personnels des administrations. Cette formation peut se dérouler selon différents moyens en fonction des administrations : accompagnement des personnels, diffusion de fiches et de guides de bonnes pratiques, signature de protocoles d'accord entre les organisations syndicales et les employeurs publics sur la gestion et sur la prévention des cas de harcèlement ou de violence.

1) Les acteurs

De manière générale, **l'encadrement et les services de r**

- **Des associations** spécialisées dans la lutte contre les violences et le harcèlement peuvent intervenir dans l'accompagnement des victimes et dans la gestion des situations de harcèlement ou de violences. Selon les administrations, ces associations peuvent être ou non présentes. La fédération nationale des associations d'aide aux victimes, l'INAVEM, dispose d'un numéro national d'aide aux victimes qui peut permettre d'identifier les associations compétentes (Cf. [Cf. fiche 18](#)).

2) Les outils et les dispositifs de prévention

Les dispositifs de prévention

- **Les médiateurs et les cellules d'écoute**

Au sein de certaines administrations, il peut exister un médiateur ou une cellule d'écoute – voire les deux instances – qui peuvent agir comme des dispositifs de prévention ou de signalement des actes de violences ou de harcèlement. Le médiateur d'une administration est compétent pour trouver des solutions aux litiges individuels nés au sein de l'administration entre deux agents, par exemple. Les cellules d'écoutes sont des cellules de traitement des réclamations portant sur les situations de harcèlement, de violences ou de discriminations, supposées ou avérées ; elles sont composées de personnels choisis spécifiquement pour leur impartialité (voir fiche 1, 2 de la partie IV).

- **Le rôle du dialogue social des accords et plans** y d

•

3 Intervenir en cas de violences ou de harcèlement

Face à une situation de violences ou de harcèlement, l'important est de ne pas rester passif, d'avoir les bons réflexes et de savoir qui contacter. Les agents de la fonction publique ont des obligations de protection des agents victimes de violences et de harcèlement, selon leur rôle et leur position hiérarchique. Les victimes doivent ainsi savoir qu'il existe, au sein de leurs services, des interlocuteurs qui ont les moyens d'agir pour les protéger et faire respecter leurs droits. Il convient de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'obstacle au signalement d'une situation de harcèlement ou de violence au sein de l'administration. Ainsi, si le supérieur hiérarchique direct semble faire obstacle au signalement, l'échelon supérieur doit être saisi. L'administration peut également être informée de la situation par le CHSCT, le médecin de prévention ou du travail ou par un représentant du personnel. De même, les cellules d'écoute, les médiateurs ou encore les registres « Santé sécurité au travail » sont des moyens de compléter ou de se substituer au signalement hiérarchique si celui-ci est impossible ou n'est pas souhaité par la victime.

3.1 L'accompagnement des victimes

L'accompagnement des victimes de violences et des victimes de harcèlement peut être différencié. Dans les cas de harcèlement, l'information et la sensibilisation des agents en amont revêt une importance particulière, et ce, afin que ces derniers soient à même d'identifier la situation dont ils sont victimes et puissent par conséquent réagir face à celle-ci. Pour les situations de violence physique, la prise en charge juridique, voire médicale, de la situation doit être immédiate. Dans tous les cas, l'agent victime doit pouvoir trouver des interlocuteurs et être informé des recours qui peuvent être engagés contre son agresseur afin d'obtenir réparation.

1) Faire parler de la situation

En cas d'agression ou de harcèlement, la victime doit pouvoir trouver des interlocuteurs dans son cadre professionnel. Les collègues, les encadrants de proximité et les organisations syndicales peuvent être des interlocuteurs adéquats pour recevoir un témoignage. Par ailleurs certaines administrations disposent d'instances, comme un médiateur ou une cellule d'écoute, qui sont dédiées au signalement des situations de violences ou de harcèlement.

Être capable de parler, dans un cadre professionnel ou hors-professionnel, d'une situation est, pour une victime, un moyen d'extérioriser ses souffrances mais est aussi le moyen de trouver les solutions pour mettre fin à cette situation. L'enjeu est de faire en sorte qu'il n'y ait pas d'autres victimes dans des circonstances similaires par la suite.

2) Faire constater médicalement les faits

En cas d'agression physique ou sexuelle, passer un examen médical est une étape recommandée. Les services d'urgence médico-légaux sont ouverts à toute heure du jour et de la nuit et réalisent des actes de constatation, à la demande de la police, qui visent d'une part à rechercher les preuves de l'agression et d'autre part à identifier la nécessité d'une prescription en urgence. Le médecin de prévention/du travail ou le médecin traitant pourra ensuite être consulté pour un suivi plus complet.

D'autre part, les chocs traumatiques et psychologiques doivent pouvoir également être pris en charge et constatés par un médecin lorsqu'un agent victime souffre de tels dommages, même si ceux-ci ne sont pas visibles.

3) Saisir officiellement la hiérarchie et les instances compétentes

Signaler la situation à la hiérarchie au niveau approprié est une étape importante afin que des sanctions disciplinaires puissent, le cas échéant, être prises. Selon l'administration au sein de laquelle la victime exerce, une cellule ou un référent est à disposition afin de recueillir la déclaration d'accident de service. Des procédures formalisées peuvent exister au sein de

de harcèlement moral. Une saisine du juge administratif peut aboutir à ce qu'une décision contestée soit annulée et/ou à des indemnités en raison du préjudice subi. La saisine du juge administratif est une procédure que la victime peut effectuer seule ou à l'aide d'un avocat, elle s'effectue par une requête écrite qui précise l'exposé des faits et qui s'accompagne de toutes les pièces justificatives du dossier. La requête doit être déposée au greffe du tribunal administratif dans les deux mois après la notification de la décision.

5) Faire reconnaître la situation en accident de service/du travail

Une fois que l'administration a eu connaissance de la situation en cause, celle-ci doit vérifier si l'événement est constitutif d'un accident de service/du travail. Trois éléments sont pris en compte pour la reconnaissance d'un accident de service/du travail (CE, 15 juin 2012 n° 348258) :

- Le lieu : l'accident doit avoir eu lieu sur le lieu de travail ;
- Le moment : l'accident doit avoir eu lieu pendant le temps du service (cette condition comprend les trajets domicile-travail) ;
- L'activité exercée : l'accident doit avoir eu lieu dans l'exercice des fonctions de l'agent public.

Un accident du travail donne droit à protection et à réparation pour l'agent concerné. La protection se matérialise par le congé médical et le remboursement des frais directement entraînés par l'accident et la réparation par l'indemnisation des séquelles résultant de l'accident.

Les situations susceptibles de constituer un accident du travail peuvent notamment s'appliquer à des situations de violences provenant de la part des usagers.

Victime : quels droits ? Quels outils ? Quels interlocuteurs ?

• Les droits et les outils

• **La protection fonctionnelle** (cf. supra) vise à protéger et assister les agents victimes d'une infraction dans le cadre de leurs fonctions.

• **La procédure d'alerte** consiste pour un agent à signaler à l'autorité administrative toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection. Le supérieur hiérarchique est aussi informé de la situation en cause. Le signalement doit être recueilli et formalisé par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité du chef de service.

• **Le droit de retrait** est un droit que peut exercer l'agent qui estime avoir un motif raisonnable de penser qu'il est exposé à un danger grave et imminent menaçant sa vie ou sa santé. Ce droit est prévu dans le statut (d'020001542, Art. 5-1). Pour l'exercer, il faut en avvertir son supérieur hiérarchique et consigner sa situation de retrait dans un registre spécifique. L'administration doit alors prendre des dispositions (enquête, saisine du CHSCT) afin de permettre une reprise du travail.

• Les interlocuteurs

• l'autorité en charge de la protection des agents ;

t

Il convient de rappeler en la matière que les procédures disciplinaires, civiles et pénales sont

Elle rappelle à cette occasion la conduite à tenir en situation de gestion de crise. Enfin, l'autorité s'assure du suivi des victimes de violences ou de harcèlement sur le lieu de travail et participe à l'élaboration de la procédure de réintégration de ces agents au retour d'une absence liée à leur situation. De plus, l'autorité doit avoir été informée de tous les événements à caractère violent ou de toutes les situations de harcèlement afin d'apporter les aménagements nécessaires au sein de l'environnement de travail pour que ne se reproduisent plus de telles situations. Elle peut donc prendre des mesures de réorganisation des services, de réaménagement des tâches, de révision des structures administratives, de révision de la composition des équipes de travail, de formation ou encore d'ajustement du type d'encadrement. La réflexion sur l'organisation de travail est réalisée pour une part importante dans le cadre de l'élaboration du DUERP (cf. 2.3.3). La réalisation d'un arbre des conséquences et des causes représentant, sous la forme d'une arborescence, tous les événements qui ont abouti à la survenue d'une situation de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail est également un moyen de réfléchir à l'organisation du travail et de faire diminuer la probabilité de la survenue d'une telle situation, voire de supprimer sa possibilité.

Enfin, au-delà des violences au travail, les employeurs sont incités à accompagner leurs agents, victimes de violences subies hors de la sphère professionnelle, par exemple lorsqu'il s'agit de violences conjugales. L'axe n°4 du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit des mesures allant en ce sens, renforcées par la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes publiée par le ministère de la Fonction publique. C'est l'engagement qu'a pris, par exemple, le ministère de l'Économie et des Finances dans le cadre de la mesure 21 de son plan Egalité professionnelle femmes-hommes 2015-2017 et qu'a développé la Direction générale des finances publiques-DGFIP, ainsi que le département du Gers (voir les fiches 4, 5 et 11, partie IV de ce guide).

Autorités au sein de l'administration : quelles obligations ? Quels outils ? Quels interlocuteurs ?

• Les obligations

L'autorité en charge de la protection des agents doit veiller à la sécurité et la santé des agents conformément aux articles 4121-1 et suivants du code du travail.

• Les outils

- Une cellule de crise et de communication peut permettre de gérer la situation temporairement ;
- La mise en œuvre de sanctions disciplinaires ;
- Selon l'administration concernée des outils peuvent exister afin de signaler un fait de violence : rapport d'imputabilité et fiche de déclaration à l'Observatoire National des Violences en milieu de Santé (ONVS) au sein de la fonction publique hospitalière, déclaration d'incident au sein de certaines collectivités, etc.

• Les interlocuteurs

- le médiateur de votre administration ;
- les interlocuteurs de votre cellule d'écoute ;
- le CHSCT ;
- la médecine du travail/de prévention ;
- les assistants et conseillers de prévention ;
- les inspecteurs en santé et sécurité au travail, les agents chargés des fonctions d'inspection au travail.

2) Le témoin de la situation

Le témoin d'une agression ou d'une situation de harcèlement dans le cadre du lieu de travail a l'obligation d'agir pour protéger la victime. Les agents qui signalent des dysfonctionnements graves au sein de leur administration sont protégés par le cadre de protection du statut général de la fonction publique, comme cela est précisé par l'article 6 e A, 6 e et 6 L8i L8j de la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires.

- Article 6 e A : A8c8 e e8 ectl ce a Ua - e e ec8 e e , a L8 a i a i t l , a f t l a i t l , a U a i t l , a d i c i i e , a U t t i t l , a f f e c a i t l e a L8 a i t l e p8 e i e ' g a d d'8 f t l c i t l a i e t l8 a t l i e a t l8 - t l i g - , d e b t l e f t l i , d e f a i c t l i8 i f d'8 d i t l8 q8 c i e d t l i - p8 a i p8 c t l a i a c e d a ' e e c i c e d e e f t l c i t l . t l8 e d i t l i t l t l8 t l8 a c e c t l a i e e L8 d e e i d t l . -
 - Article 6 e : A8c8 e e8 ectl ce a Ua - e e ec8 e e , a L8 a i a i t l , a f t l a i t l , a U a i t l , a d i c i i e , a U t t i t l , a f f e c a i t l e a L8 a i t l e p8 e i e ' g a d d'8 f t l c i t l a i e :
 - 1 P a c e L8'i a L8 b i t l8 e f8 d e L8 b i e f a i d e h a c e e e e8 e e i t l - p8 t l i - e i e a i a , c t l - i , d a e c a e i t l - p8 a , i e U - U - t l8 c t l U e - e ' U - a ;
 - 2 P a c e L8'i a f t l L8 L8 e c t l8 p8 d'8 L8 i e8 h i a c h i L8 e t l8 e g a g L8 e a c i t l e - p8 i c e i a f a i e c e e c e f a i ;
 - 3 Q8 b i e a c e L8'i a t l i g - d e e f a i t l8 L8'i e a e a .
 - Article 6 L8i L8j : A8c8 f t l c i t l a i e e d t l i L8 b i e a g i e e d e h a c e e U a - e i t l - t l8 t l8 e t l8 t l8 e f f e L8 e d g a d a i t l d e c t l d i - i t l d e a a i L8 c e i b e d e U e - a e i e e d t l i e a d i g i , d' a e a a h i L8 e t l8 e a e t l8 d e c t l - t l e - e U a - e i t l f e i t l e .
 A8c8 e e8 ectl ce a Ua - e e ec8 e e , a L8 a i a i t l , a L8 a i t l , a f t l a i t l , a U a i t l , a d i c i i e , a U t t i t l , a f f e c a i t l e a L8 a i t l e p8 e i e ' g a d d'8 f t l c i t l a i e e e a e c t l i d a i t l : -
 - 1 L e f a i L8'i a i L8 b i t l8 e f8 d e L8 b i e a g i e e d e h a c e e U a - i p8 e i e a i a ;
 - 2 L e f a i L8'i a i e e c L8 e c t l8 p8 d'8 L8 i e8 h i a c h i L8 e t l8 e g a g L8 e a c i t l e - p8 i c e i a f a i e c e e c e a g i e e ;
 - 3 Q8 b i e e f a i L8'i a i t l i g - d e e a g i e e t l8 L8'i e a i e a .
- E a i b e d'8 e a c i t l d i c i i a i e t l8 a g e a a t l c d t l8 a a e j t l i - d e t l c d e p8 a g i e e d i c i - d e L8 .

Le témoin d'une agression ou d'une situation de harcèlement peut faire état au médecin de prévention/du travail de la situation qu'il a observée afin que ce dernier prenne les mesures nécessaires pour protéger la victime, dans le respect du secret médical. Il doit tenter d'intervenir afin de protéger la victime, l'inciter à parler et à porter plainte. Les obligations des fonctionnaires sont à cet égard renforcées. Néanmoins s'il s'agit d'une obligation qui revêt un caractère personnel, le juge admet que le signalement puisse être effectué par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire qui a eu connaissance des faits délictueux, ainsi que le prévoit l'article 40 du code de procédure pénale¹⁰. La victime a besoin du témoin de son agression pour appuyer son dépôt de plainte. Par exemple, la qualification de faits de harcèlement sexuel repose le plus souvent sur des témoignages, une attention tout particulière doit donc être apportée au traitement des éléments susceptibles de constituer des preuves. Ces éléments pourront servir au juge.

10. Article 40 du code de procédure pénale : T l8 e p8 t l i - c t l i8 e , t l8 t l f c i e L8 b i c t l8 f t l c i t l a i e L8 i , d a ' e e c i c e d e e f t l c i t l , a c 8 i e a c t l a i a c e d'8 c i e t l8 q8 d i e e L8 d' e d t l e a i a d a i p8 t l c8 p8 d e a R L8 b i L8 e e d e a e e c e a g i a t l8 e e e i g e e , t l c - e b a8 e a c e L8 i U e a i f .

Enfin, les victimes ou témoins de violences ou de harcèlement sexuel peuvent également s'adresser à une association dont l'objet est, notamment, de combattre les violences, le harcèlement sexuel, les discriminations fondées sur le sexe, sur les mœurs ou sur l'identité sexuelle (cf. Contacts).

Entourage professionnel de la victime : quelle protection ? Quels interlocuteurs ?

• La protection

Des dispositions de protection s'appliquent dans le cas où des faits graves au sein de l'administration sont signalés. Selon l'article 6 ter A de la loi n° 113 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime ».

• Les interlocuteurs

- t Le chef de service ;
- t L'encadrement et les services de ressources humaines ;
- t Les organisations syndicales ;
- t Le médiateur de votre administration ;
- t Les interlocuteurs de votre cellule d'écoute ;
- t Le CHSCT ;
- t La médecine du travail/de prévention ;
- t Associations en charge d'aide aux victimes.

4 Retours d'expérience sur les dispositifs mis en place dans les trois versants de la fonction publique

4.1 Cellule d'écoute

FICHE 1

LA CELLULE THÉMIS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Création de la cellule Thémis de signalement des cas de harcèlement et de violences

Contexte et enjeu

Créée en 2014 au sein du contrôle général des armées dans le cadre du plan d'action ministériel contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles, la cellule Thémis offre aux personnes ne pouvant pas emprunter la voie hiérarchique un nouveau canal de signalement de situations inappropriées. Elle ne se substitue pas à la chaîne de commandement.



Objectif et finalité

La cellule Thémis est chargée de contribuer à la mise au jour des cas de harcèlement, de discriminations et de violences d'ordre sexuel, ou à connotation sexiste ou liés à l'orientation sexuelle des personnes, commis soit en service ou à l'occasion de l'exécution du service, soit dans les lieux soumis à l'autorité, et de veiller à ce que les cas avérés soient sanctionnés de façon adaptée.

Modalités de fonctionnement

Trois types de saisines existent.

a) La saisine directe

- > par téléphone, en composant le 01 42 19 88 88 ;
- > en adressant un message électronique aux adresses intranet ou internet de la cellule (themis@intradef.gouv.fr ou themis@defense.gouv.fr) ;
- > par courrier, en envoyant un dossier papier à l'adresse suivante : CGA/Cellule Thémis - 1, place Saint Thomas d'Aquin - 75 007 PARIS

b) La saisine indirecte

La saisine de la cellule Thémis peut également être effectuée au nom de la victime présumée par un tiers, relevant ou non du ministre de la Défense, par tout moyen comme dans le cas d'une saisine directe. Toutefois, l'examen du signalement ne pourra se poursuivre qu'après un contact direct entre la cellule et la victime présumée, et l'accord de cette dernière.

Lorsqu'elle est saisie pour des situations en dehors de son champ de compétence, qu'il s'agisse d'une saisine directe ou indirecte, la cellule Thémis prévient sans attendre son interlocuteur. Elle lui indique systématiquement le bon interlocuteur (services de ressources humaines, commission des recours des militaires, services locaux du contentieux, inspections, inspections générales des armées, inspection du personnel civil, etc.). En fonction de la nature du cas qui lui est soumise, elle lui propose de transmettre sa demande et l'informe de l'exécution de cette transmission quand elle y a procédé.

11. Les militaires de la Gendarmerie appartenant aux Gendarmeries spécialisées ou ceux qui œuvrent sous l'autorité du ministre de la Défense font partie des personnes qui peuvent saisir la cellule Thémis.

12. Article 20 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, alinéa 1^{er} : L'État est tenu de garantir à toute personne qui se voit infliger une sanction disciplinaire le droit de faire valoir ses arguments devant un organe impartial et indépendant.

FICHE 1

LA CELLULE THÉMIS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

1.1) L'acte de signalement

La cellule Thémis peut se saisir elle-même d'un signalement dont elle a eu connaissance dans le cadre de la procédure EVEN GRAVE si le traitement dont il fait l'objet lui paraît être justifié.

Neutralité et indépendance

La cellule Thémis est créée au sein du contrôle général des armées (CGA), les dispositions de l'article D. 3123-1 du code de la défense prévoyant, « Dans les organismes, il (le CGA) sauvegarde les droits des personnes (...) ». Placée sous l'autorité d'un membre du corps militaire du contrôle général des armées, ou d'un contrôleur général en mission extraordinaire, qui dispose de l'ensemble des pouvoirs et prérogatives attachés à sa qualité (dispense de la voie hiérarchique, droit d'accès à l'ensemble des installations au ministère de la Défense et à ses établissements publics, droit d'obtenir communication de tout document et droit d'audition de tout personnel), la cellule Thémis est tenue à l'obligation de discrétion et de confidentialité. Elle observe la plus stricte neutralité. Elle veille au respect de la présomption d'innocence dont bénéficie toute personne mise en cause tant que le manquement qui lui est reproché n'est pas établi.

Évaluation

La cellule Thémis établit un bilan annuel d'activité ainsi que différentes statistiques. Elle est amenée à élaborer et à alimenter des séries statistiques qui, d'une part, lui permettent à tout moment d'avoir une visibilité sur l'état d'avancement et le contenu des dossiers qu'elle traite et d'autre part, de disposer d'une image globale des faits de harcèlement, discriminations et violences sexistes ou sexuelles portés à sa connaissance. À cet effet, toute autorité ou instance saisie de faits de harcèlement, violence et discrimination sexuels non portés à la connaissance de la cellule Thémis doivent l'en avvertir.

Premier bilan après 7 ans de fonctionnement de la cellule Thémis¹⁵

En juin 2016, la cellule a enregistré 169 dossiers depuis sa création. La grande majorité des signalements (près de 90 %) est le fait de femmes qui sont plutôt jeunes (60% ont moins de 25 ans). Ils concernent davantage les militaires que les civils, mais dans des proportions quasiment identiques à leur répartition dans le ministère (77 % contre 23 %).

13. Au titre de la catégorie 18 prévue à l'instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004 fixant la conduite à tenir par les autorités militaires et civiles en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère de la défense ou des établissements publics qui en dépendent.

14. Il s'agit d'une procédure administrative qui permet au ministre de la Défense d'être informé de tous les événements impliquant des militaires français, tant sur le territoire national qu'en opération extérieure.

15. À partir de ce paragraphe, les éléments sont extraits, avec son autorisation, de l'audition du général DUCATEAU, contrôleur général des armées et chef de la cellule THÉMIS, devant l'Assemblée nationale, le 2 juin 2016.

Le tableau suivant recense pour chaque victime potentielle le fait le plus principal pour lequel elle a saisi la cellule ThØmis



FICHE 1

LA CELLULE THÉMIS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Une remontée plus ample et harmonisée des informations a montré également que si toutes les catégories de militaires sont concernées par les violences sexuelles, les militaires du rang, c'est-à-dire les premiers grades militaires, le sont plus particulièrement : ils représentent 80 % des victimes et 60 % des auteurs, alors qu'ils ne représentent que 40 % des militaires.

Les militaires du rang constituent donc une cible prioritaire en matière de prévention.

Plan d'action 2016-2017 pour faire baisser les violences sexuelles

Ce plan a été présenté au ministre de la Défense le 14 avril 2016 lors d'un comité de suivi de notre activité de la cellule Thémis, qu'il présidait lui-même, en présence de tous les plus hauts responsables du ministère.

Ce plan d'action vise deux objectifs

- **la formation** à l'interdit des violences sexuelles : le ministre a décidé que tous les agents du ministère, militaires et civils, doivent être sensibilisés sur les violences sexuelles à un moment de leur parcours professionnels. De plus, compte tenu de la problématique particulière des militaires du rang, il a été décidé que tous les militaires du rang seront sensibilisés dans les premières semaines de leur incorporation. Pour ce faire, un kit de formation sera adressé à tous les chefs de centre. Il comprend un diaporama permettant un module de formation de 1h à 1h30, un livret pédagogique pour les instructeurs, et trois films d'animation (agression sexuelle, harcèlement sexuel, consentement). Ce kit a été réalisé par un groupe de travail réunissant la MIPROF, le Collectif fédéraliste contre le viol, Thémis, la DICOD et les armées.
- **l'amélioration de la gestion de la mixité** dans les locaux d'hébergement (le ministère gère 63 000 chambres et plus de 130 000 lits) : l'audit des lieux de tous les points critiques est en cours ; l'inspection des infrastructures d'hébergement fait maintenant partie des objectifs donnés aux inspecteurs ; le commandement local est responsabilisé pour trouver des solutions « bon sens ».

Prévention

La prévention fait partie des missions de Thémis. Ainsi la cellule est intervenue plus d'une cinquantaine de fois devant différents publics. De plus, sous la direction de la DAJ, et en coordination avec les armées/services/directions du ministère, un **Vademecum des bonnes pratiques et obligations dans la cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel au ministère de la Défense** est mis en ligne depuis le 15 avril 2016 et accessible par tous. Ce document a pour objectif de conseiller le commandement dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel, sujet difficile à appréhender. Thémis travaille également à la réalisation d'un guide d'aide à la gestion des dossiers de changement d'identité sexuelle.

Communication

La montée en puissance de la cellule Thémis s'est également accompagnée d'actions de communication : création d'un onglet « Thémis » sur les pages d'accueil des sites Intradef et Internet du ministère ; mise en ligne de **l'affiche Stop au harcèlement sexuel**, ainsi que les principaux documents relatifs à Thémis ; **plaquette Thémis** diffusée avec le bulletin de salaire ou de solde du mois de mai 2015 à tous les agents du ministère, civils comme militaires.

Mise en place d'une politique de prévention des violences et discriminations, et de la cellule STOP DISCRI

Contexte et enjeux

Initiée dès 1998, la politique de la Gendarmerie en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS), s'inscrit dans une politique globale de «*travailler ensemble*». Elle est consacrée en 2013 avec la mise en œuvre d'une démarche coordonnée par l'échelon central. Il s'agit d'identifier les facteurs de risques liés à l'organisation du travail, aux relations sociales au travail, aux conditions d'emploi. L'objectif est tant de concevoir et appliquer des solutions alternatives au fonctionnement existant, voire des mesures qui réduisent ou même suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre l'apparition de symptômes ou de pathologies. Les discriminations, et de la cellule STOP DISCRI

FICHE 2

LA CELLULE STOP DISCRI ET LES AUTRES OUTILS MIS EN PLACE AU SEIN DE LA GENDARMERIE NATIONALE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Une cellule d'écoute dédiée, armée par des personnels de l'IGGN, est également joignable aux heures ouvrables par téléphone pour recueillir les signalements émanant des personnels concernés ou de leurs proches. La possibilité de saisir directement l'IGGN ne se substitue pas aux attributions de la chaîne hiérarchique ou à celles de l'inspecteur général des armées-gendarmerie (IGAG). Elle offre un moyen supplémentaire de signalement à tout témoin ou victime. Dès réception d'un signalement, l'IGGN réalise l'environnement de la situation dénoncée et le cas échéant prend les mesures adaptées à la situation. A cet effet, l'IGGN peut soit se saisir du dossier (enquête judiciaire ou administrative), soit demander aux échelons locaux de commandement d'en traiter tout ou partie.

Les autres dispositifs

Le dispositif des représentants des personnels, rénové en 2010, a permis de développer au sein de l'institution une véritable culture du dialogue interne. Au plus près des personnels, ces militaires quasiment tous désignés par leurs pairs ont pour attributions les conditions de vie et de travail des militaires de la Gendarmerie et ont connaissance des cas individuels.

Depuis 2013, une référente égalité professionnelle est placée auprès du général, directeur des personnels militaires de la Gendarmerie nationale (DPMGN). Cette officière est l'interlocutrice du ministère de l'Intérieur pour les questions d'égalité professionnelle et le conseiller du DPMGN. Avec l'aide de son adjointe, elle reçoit des témoignages de personnels de l'institution en difficulté. S'agissant des situations d'inégalité et/ou de souffrance qui lui sont rapportées, la référente prodigue des conseils aux victimes présumées qui doivent rester acteurs ou actrices de leur démarche de dénonciation.

Dans le domaine du soutien médical et social, les personnels de la Gendarmerie relèvent du ministère de la Défense. Ils sont éligibles au dispositif « écoute Défense » mis en place début 2013. Les professionnels qui traitent les appels peuvent réorienter les militaires de la Gendarmerie vers le réseau des psychologues-cliniciens.

Enfin, le plan d'action sur l'égalité professionnelle en Gendarmerie englobe un volet consacré à la prévention et la lutte contre toute forme de discrimination ou de violence. Afin de renforcer l'approche préventive pour mieux sensibiliser les personnels au respect d'autrui, à la compréhension mutuelle et à l'esprit de corps, de cohésion et de solidarité qui doivent prévaloir aux relations interpersonnelles, la Gendarmerie mettra en place un module de sensibilisation et de formation consacré à la lutte contre toutes les formes de discriminations (rapports hommes / femmes ; homophobie ; racisme ; discrimination en raison de la religion, etc.) dans les relations interpersonnelles.

Neutralité et indépendance

Les déclarations et les signalements ne sont pas anonymes. Pour ne pas exposer et fragiliser les victimes ou les témoins, ils sont néanmoins strictement confidentiels. Cela est d'autant plus nécessaire qu'ils sont par ailleurs susceptibles de constituer des pièces de procédure pénale et/ou disciplinaire.

■ Partenariat entre l'Institut national d'aide aux victimes et de médiation (INAVEM) et le ministère en charge de l'agriculture

Contexte, enjeu, et objectif

Le ministère en charge de l'agriculture a signé avec l'Institut national d'aide aux victimes et de médiation (INAVEM) une convention de partenariat pour permettre aux personnels de la

FICHE 4

LES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION ET DE TRAITEMENT DES SITUATIONS DE VIOLENCES ET DE HARCÈLEMENT À LA DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES – MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

Dispositifs de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement à la Direction générale des finances publiques

La Direction générale des finances publiques (DGFIP) mène une politique active et déterminée de défense, de protection et de sécurité des agents et de l'administration. Cette politique est au cœur de la démarche de soutien que la DGFIP doit apporter à l'ensemble de ses agents, en leur garantissant un climat serein dans l'exercice quotidien de leurs missions.

La DGFIP met également en œuvre un dispositif d'accompagnement et de soutien en faveur des agents en situation de fragilité pouvant avoir des origines professionnelles ou personnelles (familiales, sociales, financières ou médicales).

1. Action de communication en faveur de l'ensemble des personnels de la DGFIP

Conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, l'ensemble des directions de la DGFIP a procédé en juillet 2013 à l'adoption du texte de l'article 222-33 et de celui de l'article 222-33-2 du code pénal sur le harcèlement sexuel et moral, afin d'assurer l'information de tous les personnels.

2. Les mesures de protection des agents dans l'exercice de leurs fonctions

Dans le cadre du dispositif de protection fonctionnelle des agents prévu par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, **la fonction de référent protection juridique a été créée en 2013** dans chaque DR/DFIP, afin de renforcer l'accompagnement et le soutien des agents victimes d'attaques (agressions ou mises en cause personnelles) dans l'exercice de leurs fonctions.

Représentant de la direction départementale ou spécialisée, le référent protection juridique positionné au sein du service des ressources humaines, est l'interlocuteur des agents victimes d'incidents, s'agissant aussi bien d'agressions (violences physiques, menaces, outrages) que de mises en cause personnelles (concussion, violation du secret professionnel, violation de domicile).

Le référent protection juridique est chargé d'apporter à l'agent qui a subi une attaque, un soutien et un accompagnement de proximité au titre de la protection fonctionnelle. À ce titre, il garantit une assistance et une écoute immédiate aux agents victimes, il assure un soutien personnalisé et prolongé consécutivement à une agression, en outre, il informe régulièrement l'agent et l'administration centrale (Bureau RH-2B) de l'état d'avancement des procédures judiciaires.

En complément, **un protocole d'analyse et de traitement des incidents** a été également mis en place : il a pour objectif d'améliorer l'efficacité et la réactivité de la prise en charge de l'agent victime dans l'exercice de ses fonctions.

Le protocole permet de déterminer les incidents devant être immédiatement signalés au bureau compétent de l'administration centrale de ceux pouvant être pris en charge au niveau local. Le protocole constitue ainsi un outil d'orientation pour les responsables des ressources humaines à deux échelons, en déterminant une échelle de gradation et d'adaptation dans la prise en charge des agressions contre les agents et en clarifiant la procédure de signalement au bureau compétent de l'administration centrale.

La fiche de signalement des agressions contre les agents, prévue en accompagnement de ce dispositif, doit être transmise par le référent protection juridique de la direction locale au bureau compétent de l'administration centrale pour les incidents devant être signalés, conformément au protocole, en raison de leur nature ou de la nécessité d'une analyse et d'une définition des suites à donner, notamment pénales.

3. La gestion des agents en situation de fragilité

Le pôle des agents en difficulté (PAD) positionné au sein du Service RH de l'administration centrale a pour mission d'apporter un soutien aux directions territoriales lorsqu'elles sont amenées à gérer des situations d'agents en situation de fragilité, ne remplissant pas leurs fonctions dans des conditions normales compte tenu de problèmes pouvant avoir des origines professionnelles ou personnelles (familiales, sociales, financières ou médicales).

Le soutien du PAD porte sur une analyse précise de chaque situation débouchant sur la mise en œuvre de mesures concrètes en liaison avec les acteurs médico-sociaux locaux. Son action est relayée au niveau départemental par les services des ressources humaines.

En outre, des sessions de formation spécifiques au traitement des dossiers des agents en difficulté sont organisées en faveur des nouveaux cadres.

FICHE 5

LE DISPOSITIF DE PRÉVENTION DES VIOLENCES ET HARCÈLEMENT DANS LE DÉPARTEMENT DU GERS

DÉPARTEMENT DU GERS

Mise en place d'un dispositif de prévention et traitement de harcèlement et des violences spécifiques au département du Gers

Contexte, enjeu, et objectifs

Depuis septembre 2012, un dispositif de prévention et traitement des risques psycho-sociaux a été mis en place dans la collectivité au bénéfice des agents. Ce dispositif est piloté au sein de la DRH par le service Santé Action Sociale au travail (SAST).

Modalités de fonctionnement

Une équipe pluridisciplinaire intervient : **assistant social du personnel, psychologue du travail, médecin de prévention, ingénieur sécurité, juriste et chef de service**. Un numéro d'écoute avec une permanence tous les jours de la semaine a été mis en place ; les agents peuvent solliciter directement ce numéro ou contacter l'assistant social du personnel ou le psychologue dans son champ de compétences pour signaler sa situation.

Un premier entretien individuel permet de recueillir de manière confidentielle les éléments de sa situation et faire une évaluation. Un temps d'échanges suit au niveau de l'équipe pluridisciplinaire afin d'établir un plan d'actions.

En fonction de la gravité de la situation (impact sur la santé de l'agent), le médecin de prévention peut être saisi pour une visite médicale ou un lien est établi avec le médecin traitant de l'agent.

La psychologue du travail peut proposer des entretiens de soutien ou orienter vers un clinicien extérieur.

L'assistant social du personnel traitera plus à son niveau les incidences personnelles. Si une maladie est nécessaire, des informations sur les droits de l'agent en termes de protection sociale ; si il s'agit de violences conjugales à domicile, un lien avec les partenaires départementaux et la mise en place d'entretiens de soutien et de certaines démarches (pour le logement, la protection des enfants, etc.). Les actions mises en œuvre sont variées et adaptées à chaque situation : accompagnement, formation, soutien individuel interne ou externe, actions collectives conduites en interne ou externe, etc.

Concernant la problématique spécifique des violences conjugales, le dispositif départemental fonctionne avec un partenariat avec les autorités judiciaires, la Gendarmerie, le service d'aide aux victimes, le centre d'information et de droit des femmes et des familles, et les services sociaux du département. Des rencontres régulières ont lieu sous l'égide du Délégué des droits des femmes de la Préfecture. Un protocole départemental est en cours d'élaboration. Des actions sont mises en place visant à développer le partenariat, la coordination et le partage d'information, ainsi que la formation des différents acteurs et le recensement des situations.

Le service social du personnel s'appuie bien évidemment sur ces partenaires pour accompagner les agents qui signalent une situation de violence conjugale. Il se peut également que ces situations aient un impact direct sur le travail (par exemple, en cas de présence de l'auteur des violences sur le lieu de travail de l'agent). Dans ce cas de figure, une coordination entre l'agent, le chef de service et le service social du personnel permet à la fois d'accompagner l'agent dans sa démarche de plainte et de protection et de mettre en place des mesures organisationnelles (par exemple, par un changement de service, de secteur ou de zone géographique en accord avec l'agent).

4.3 Partenariats

La création et le lancement par l'Agence régionale de santé de Haute-Normandie d'une cellule d'intervention psychologique pour les situations aiguës et difficiles

Contexte, enjeu, et objectifs

La prévention des situations difficiles et complexes est primordiale dans les établissements de la fonction publique hospitalière, étant donné que les agents travaillant dans le secteur de l'accueil et du soin sont particulièrement confrontés à des situations pouvant s'avérer complexes et difficiles psychologiquement et que la qualité de la prise en charge des patients doit être en tout point préservée.

Les actions permettant la prévention des violences, verbales ou physiques, ainsi que du stress et plus généralement des risques psycho-sociaux, vont dans le sens d'une amélioration des conditions de travail des agents. Les conditions de travail étant souvent difficiles pour les personnels travaillant dans le milieu de la santé, leur amélioration est primordiale pour le ministère en charge des affaires sociales et de la santé, ainsi que pour les agences régionales de santé et les établissements de santé.

Modalités de fonctionnement

L'Agence régionale de santé (ARS) de Haute-Normandie a initié en septembre 2013 une collaboration

Le lancement par l'Agence régionale de santé de Provence-Alpes Côte d'Azur d'actions de prévention des atteintes aux biens et aux personnes et notamment d'un plan de prévention de la violence hospitalière

Contexte, enjeu, et objectifs

Le lancement des actions menées sur le site de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Marseille (AP-HM), dont le plan de prévention de la violence hospitalière, intervient suite à des agressions caractérisées dans les services d'urgence de l'AP-HM (site Nord et Centre) envers des personnels soignants (voies de fait, blessures par armes).

En ce qui concerne le site de l'Hôpital Européen, celui-ci a déménagé le 19 août 2013 dans un quartier de la «politique de la ville» considéré comme «sensible». L'Hôpital Européen a été construit au cœur du 3^{ème} arrondissement de Marseille, dans une zone extrêmement défavorisée sur le plan sanitaire et social et qui est, par ailleurs, fortement criminogène.

Cette opération de grande ampleur s'est accompagnée d'une réflexion participative sur les

FICHE 7

LES DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE PAR L'AGENCE RÉGIONALE DE SANTÉ DE PROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR CONCERNANT LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE HOSPITALIÈRE

AGENCE RÉGIONALE DE SANTÉ DE PROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR

dans les démarches de plaintes du personnel hospitalier ; mise en place progressive des médiateurs ; mise en place d'une équipe mobile de lutte soignante contre les violences ; formation à la gestion de l'agressivité.

• Site de l'Hôpital Européen

Parmi les recommandations du groupe de travail, beaucoup d'actions ont été retenues et mises en œuvre grâce à l'expertise des conseillers de la police nationale et de la police municipale.

Ainsi, cette action veut s'intégrer dans la politique de sécurité de la ville, ce qui se traduit par une concertation régulière avec les forces de l'ordre.

Mesures de prévention mises en place ou recommandées par l'Hôpital Européen : construction d'un parking sécurisé accessible au personnel et aux médecins à des conditions avantageuses ; différenciation et sécurisation des accès ; protection des accueils et des postes aménagés à collecter des espèces ; mise en place d'un service de sûreté des biens et des personnes ; réseau de vidéo-surveillance interne et externes à l'hôpital ; gestion des accès par badge ; procédure d'appel urgent relayé au PC sécurité en cas de différend.

Mesures de prévention mise en place par les pouvoirs publics en lien avec l'hôpital Européen : contact régulier entre la direction de l'hôpital et l'état-major de la préfecture de police ; concertation avec le centre de surveillance urbaine pour l'implantation de caméras du réseau vidéo-surveillance de la police municipale ; pilotage régulier de l'Hôpital Européen avec prise de contact à l'accueil.

Bilan et évaluation

A l'initiative de l'Agence régionale de santé PACA un groupe de travail a été mis en place en 2014, réunissant des établissements publics et privés de santé ainsi que des établissements de santé privés d'intérêt collectif (ESPIC) en charge de service d'urgence. L'Agence régionale de santé en a confié le pilotage à l'Observatoire régional des urgences (ORU) PACA. L'objectif est de déterminer par des réunions plénières et des ateliers les bonnes pratiques fondamentales avant et après l'acte de violence. Si le focus a été mis au départ sur les urgences, cela concerne de fait l'ensemble du fonctionnement de l'hôpital avec trois ateliers : information au patient ; déclaration et suivi ; formation des personnels.

- **Site de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Marseille** : un comité de suivi a été mis en place avec les différents acteurs : préfet de police, ville de Marseille, parquet du Tribunal de grande instance, Agence régionale de santé, AP-HM, Direction départementale de la sécurité publique des Bouches-du-Rhône ; en interne, en lien avec le CHSCT de l'AP-HM, un directeur dédié à la sécurité des biens et des personnes a été nommé.

Le partenariat renforcé et les mesures prises en interne ont permis de faire diminuer le sentiment d'insécurité des personnels qui ont intégré qu'ils contribuent aussi à leur propre sécurité en participant plus activement aux formations de gestion de l'agressivité ou en déposant plus souvent plainte.

Le déploiement de la vidéo-protection a permis d'identifier les auteurs d'actes répréhensibles et a eu également un intérêt pédagogique auprès des personnels pour donner des exemples des erreurs de comportement à ne pas reproduire pour ne pas se mettre en danger.

Le réaménagement des salles d'attente des services d'urgences avec des conditions d'accueil améliorées et un écran indiquant les temps d'attente a contribué à diminuer les tensions. À cet

FICHE 7

LES DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE PAR L'AGENCE RÉGIONALE DE SANTÉ DE PROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR CONCERNANT LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE HOSPITALIÈRE

AGENCE RÉGIONALE DE SANTÉ DE PROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR

Øgard, la mise en place d agents de mØdiation qui vont Œtre pØrennisØs a considØrablement fait chuter les manifestations d incivilitØs et de violences tant en nombre (de l ordre de 50 %) qu en gravitØ.

En n, quand malgrØ tout la violence intervient, le dØveloppement des cellules d Øcoute et l instauration d une Øquipe mobile soignante de lutte contre les violences hospitalières ont permis d en attØnuer les traumatismes.

- **Site de l'Hôpital Européen :**

Cette premièr annØe de fonctionnement a confortØ l Øtablissement dans l utilitØ et l ef cacitØ de ces mesures (plus d une centaine d interventions en secours du personnel soignant).

Toutefois, des actions complØmentaires sont nØcessaires et l importance des surcoØts sont un frein au maintien de l ensemble des mesures en annØe pleine.

Celles-ci s articulent autour de deux objectifs Ørennir le dispositif de protection interne de l hôpital et amØliorer la sØcuritØ des abords de l hôpital. Par exemple

- sensibiliser davantage la brigade spØcialisØe transport en commun de la police nationale sur la nØcessitØ de sØcuriser la station de mØtro DØsirØe Clary notamment aux heures tardives (entre 18h et 22h) ;
- assurer une prise de contact quotidienne entre les patrouilles de police et l accueil des urgences ;
- dØployer une vidØsurveillance extØrieure entre le mØtro et le parvis de l hôpital.

4.4 Information et publications

FICHE 8

LE GUIDE JURIDIQUE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ET HARCÈLEMENT DU MINISTÈRE EN CHARGE DES SPORTS

MINISTÈRE EN CHARGE DES SPORTS

Rédaction d'un guide juridique sur la prévention et la lutte contre les incivilités, les violences et les discriminations dans le sport

Contexte et enjeu

La rédaction par la direction des sports du ministère chargé des sports constitue l'une des actions concrètes du programme gouvernemental de lutte contre le racisme dont la coordination est assurée par la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA), partie prenante de ce projet. Ce guide, spécifiquement dédié aux acteurs du monde du sport, a été rédigé par un comité constitué de juristes qui disposent de compétences approfondies dans le domaine du droit du sport. Le but est de fournir des outils juridiques aux acteurs du monde du sport qui sont particulièrement exposés aux situations de violences et aux incivilités.

Objectifs et finalité

Le guide juridique du ministère des Sports est un document d'accompagnement des acteurs du monde du sport qu'ils soient personnels encadrants de clubs, éducateurs, entraîneurs, arbitres ou même pratiquants (amateur ou professionnel). Il vise à établir une liste exhaustive des incivilités, violences et discriminations qui peuvent avoir cours dans le monde du sport. Cela comprend des éléments sur des incivilités qui peuvent être rencontrées dans la vie de tous les jours mais aussi certaines autres qui sont plus spécifiques au monde du sport. Sont ainsi évoqués le régime de responsabilité des éducateurs sportifs, des questions liées aux sanctions des faits de violences commis par les supporters ou encore le régime de responsabilité des clubs et fédérations qui encadrent des sportifs.

Élaboration d'un guide pratique sur la conduite à tenir en situation d'agression dans le département de la Drôme

Contexte et enjeu

Dans un contexte socio-économique complexe, les agressions, qu'elles soient physiques ou verbales, sont une réalité à laquelle les agents du Département sont confrontés. Ce phénomène est d'ailleurs de plus en plus porté à la connaissance de la collectivité par les agents concernés. Si la nécessité du maintien d'un service public de qualité à l'usager est une évidence, elle va de pair avec l'obligation pour la collectivité de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. Au-delà des obligations réglementaires, les agents ne sont pas seuls pour faire face à ces situations : ils doivent pouvoir bénéficier du soutien et de l'assistance de leur hiérarchie et de la collectivité, dans les actions immédiates et ultérieures.

Objectif et finalité

Le guide pratique *Prévention et conduite à tenir dans les situations d'agression* est un document pédagogique destiné à tous les agents du département en contact avec le public. Il vise à apporter les éléments clés de conduite à tenir en situation d'agression, définir les étapes de la prise en charge de l'agent en telle situation et en lui proposer des mesures de prévention.

Ce document a été élaboré avec la participation de personnels représentant différents métiers du département, du pôle santé et sécurité, de la DRH, en partenariat avec la direction des affaires juridiques, et avec les membres du CHS (fonction publique territoriale) et du CHSCT (fonction publique hospitalière), qui ont émis un avis favorable en novembre 2014.

Cet outil pédagogique poursuit une double vocation de prévention, d'une part, en identifiant un plan d'évacuation des bureaux et en encourageant une attitude d'accueil adéquate pour les usagers ayant déjà signalé une situation d'agression ; pédagogique, d'autre part, en définissant les agressions et incivilités qui peuvent être subies par les agents du département et en déterminant la conduite à tenir en cas d'agression subie.

Élaboration d'un guide et de fiches réflexes sur la conduite à tenir dans les situations de violences en établissements publics sanitaires et médico-sociaux

Conte, te et enje ,

Mise en place d'une conférence sur les violences sexistes au travail

Contexte et enjeu

Dans le cadre du plan d'action 2015-2017 en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, le ministère de l'Économie et des Finances s'est engagé à lutter contre le harcèlement moral et sexuel, ainsi que contre les violences sexistes.

Un axe du plan traite de cette thématique et trois mesures détaillent les engagements.

- Assurer une large communication de la circulaire de la DGAFP d'application de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ;

- Intégrer la question des violences au travail dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail ;

- Former et outiller les encadrants et les services RH sur les questions des violences sexistes.

Au-delà des violences au travail, le ministère de l'Économie et des Finances s'engage aussi à accompagner leurs agents, victimes de violences subies hors de la sphère professionnelle.

Objectifs

Cet événement était l'occasion pour la directrice des ressources humaines de rappeler les engagements du ministère de l'Économie et des Finances et de rappeler les règles et les sanctions en matière de violences sexistes au travail.

Il s'agissait d'une communication pédagogique et attractive à l'aide d'un film qui présentait une situation de harcèlement sexuel au travail se transformant en agression sexuelle. L'objectif était par ailleurs de rappeler le cadre juridique rénové par la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui donne une définition plus précise et plus large du délit de harcèlement sexuel: la qualification de harcèlement sexuel n'est plus seulement liée à la recherche d'un acte de nature sexuelle, les propos ou comportements répétés à connotation sexuelle portant atteinte à la dignité de la victime ou créant pour elle une situation intimidante, hostile ou offensante, peuvent désormais être considérés comme du harcèlement sexuel.

Modalités de laboration

La conférence s'est tenue pendant la pause méridienne, et était ouverte à tous les agents de l'administration centrale. Elle consistait en la projection d'un film, *Ça fait pas partie du boulot*, traitant des violences sexistes au travail et a été suivie d'un débat avec la dirigeante générale de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), Marilynne Baldeck.

Moyens mobilisés

Une salle a été réservée pour que se tienne la conférence. Le film diffusé a été fourni par la conférencière. Une traduction en langue des signes de la conférence a par ailleurs été mise en place.

FICHE 11

CONFÉRENCE ORGANISÉE PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES SUR LES VIOLENCES SEXISTES AU TRAVAIL

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

Bilan et évaluation

La conférence a connu un très grand succès : les inscriptions ont dû être closes bien avant la date prévue pour cause de surréservation. Le débat, qui a suivi la projection du film, a souligné l'importance de la prévention et le rôle essentiel des collègues témoins d'une situation difficile dans la mesure où ils doivent être les premiers à réagir. Les feuilles d'évaluation ont montré une grande satisfaction des participants et la demande que d'autres événements soient organisés sur cette thématique.

Exigences émotionnelles selon les familles de métiers de la fonction publique (en %)

	Vivre des situations de tensions dans ses rapports avec le public	Etre en contact avec des personnes en détresse	Devoir calmer des gens	Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent)	Je dois éviter de donner mon avis, mon opinion (toujours, souvent)	22 arrive d'avoir peur pour ma sécurité ou celle des autres (toujours, souvent)	22 arrive d'avoir peur pour ma sécurité ou celle des autres (toujours, souvent)	22 arrive d'avoir peur pour ma sécurité ou celle des autres (toujours, souvent)	22 arrive d'avoir peur pour ma sécurité ou celle des autres (toujours, souvent)
Action sociale	66,6	88,8	92,8	44,3	15,1	8,8	47,0	9,2	79,5
Administration	32,6	55,0	62,3	30,2	21,0	TJ -0.374 en détresse	-1.105 Td part 2a	10(333 de	esson physique)JTJ1.10 O Td (2a

Accords et référentiels

- † *Protocole d'accord relatif aux modalités de mise en œuvre de la lutte contre le harcèlement sexuel dans la fonction publique territoriale*, DGAFP, 8 mars 2013
- † *Protocole d'accord relatif aux modalités de mise en œuvre de la lutte contre le harcèlement sexuel dans la fonction publique territoriale*, DGAFP, octobre 2013
- † *Recommandation de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité relative à la lutte contre le harcèlement sexuel dans la fonction publique territoriale*, DGAFP, mars 2014
- † *Recommandation de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité relative à la lutte contre le harcèlement sexuel dans la fonction publique territoriale*, DGAFP, 2014
- † *Accord relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel dans la fonction publique territoriale*, 6 novembre 2009

Documents audiovisuels

- † Kits de formation « Anna » et « Elisa » de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains

Documents juridiques

- † Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- † Note de service SG/SRH/SDDPRS/2014-1004 du Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du 15 décembre 2014 et instruction SG/SRH/SDDPRS/2016-336 du 20 avril 2016.
- † Circulaire du 7 août 2012 relative à la présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Guides et fiches

- † *Fiche relative à la lutte contre le harcèlement sexuel dans la fonction publique territoriale*
- † %s ï1c6 fuVÀbb0

- † Agi ctu e e itle ee e i e e e e da e e a it de a ai da a ft c it -
L8b i8e Pa i, Mission départementale aux Droits des femmes et à l'égalité de la Préfecture
de Paris
- † La e it de i8e chtUcia8 da a ft c it L8b i8e, DGAFP, 2014
- † Mi e e e8 e d8 a a it a d'ac it t8 a e it de i8e chtUcia8 da e
tli e a de a ft c it L8b i8e, DGAFP, 2014
- † G8ide htUcia8 d'aide 'ide i ca it, a8a it e a e it de RPS da a
ft c it L8b i8e, DGAFP, 2014
- † Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux, DGAFP, 2014
- † Recommandations de la commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT)
du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État relatives à la réalisation, dans tous les
services, d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de qualité et
opérationnel
- † Agi ctu e e itle ee fai e p8 fe e, g8ide t8 e e e i e, CARVE – Companies
Against Gender Violence, 2016
- † Vade ec8 de btu e a i8e e t8iga it da a cad e de a8 e ctu e e ha c e e
e8e p8 i i e de a D fe e, 2016
- † CtU e e e i e e itle ee e8e e : P e i, Re e, Agi, ministère de l'Éducation
nationale, 2011
- † G8ide,8 idi8e A i ca it d8 d c e 82-453 d8 28 ai 1982 tdi e a if 'h gi e e a
c8 i d8 a ai, ai i8' a e it - dica e da a ft c it L8b i8e, DGAFP, 2015
- † R a i e8 a t8 a i8a it e a i e d'gai fe e -htu e, Centre Hubertine
Auclert et ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, 2016.
- † La Vitl e ee p8 a ai. La e i. St8 e i e e t8 e i c i e, AP-HP, 2015.

Ouvrages

- † Marie-France Hirigoyen, *Le Ha c e e t8 a p8 a ai*, Presse Universitaires de France, Q8e
ai -je, 2014

Rapports et études

- † Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le
sexisme dans le monde du travail, Brigitte Grésy, 6 mars 2015
- † Rapport annuel 2014 sur les données 2013 de l'Observatoire national des violences en milieu de
santé (ONVS)
- † Le i8e chtUcia8 p8 a ai. U a t8 a d'a 'e L8 e Sa e i i ai e
tfe it e 2010, Marilyne BEQUE, DARES, DARES A a e n°031, avril 2014
- † S8bi8 ctU e e htU i e da e cad e d8 a ai : L8 de 20% de a a i 'e i e
ctU ce, Raphaëlle RIVALIN, Nicolas SANDERET, DARES, DARES A a e n°044, juin 2014
- † Le i8e chtUcia8 da a ft c it L8b i8e (p. 196, 204, 205), Emma DAVIE, Ra t8
a L8e L8 ' a de a ft c it L8b i8e, DGAFP, décembre 2014
- † Ra t8 -t8 dia L8 a itle ee e a a, Organisation mondiale de la Santé, 2002, chapitre 6
« La violence sexuelle ».

