

Promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle

La prévention des situations de violence et de harcèlement

Les enquêtes réalisées par la DGAFP montrent que la fonction publique n'est pas épargnée par les situations de violences et de harcèlement. Les métiers exercés par les agents publics territoriaux (ex : police municipale, agent de CCAS, etc.) les exposent à ces comportements de manière parfois accrue de la part des usagers mais ce phénomène touche également les rapports entre agents eux-mêmes. Pour cette raison, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2013 consacrait un axe à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel. Depuis, l'arsenal juridique s'est considérablement affermi et les mesures de prévention et d'accompagnement des victimes se sont renforcées.

REFERENCES JURIDIQUES

Le législateur a créé 3 articles qui répriment ces violences et ces situations de harcèlement.

- [L'article L.133-2 du Code général de la fonction publique](#) sur le harcèlement moral
- [L'article L.133-1 du Code général de la fonction publique](#) sur le harcèlement sexuel
- [L'article L.131-3 du Code général de la fonction publique](#) sur les agissements sexistes

2 circulaires sont venues détailler les mesures de prévention et de lutte contre les situations de harcèlement et de violence :

- La [circulaire du 04 mars 2014](#) relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique
- La [circulaire du 9 mars 2018](#) relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

LES COMPORTEMENTS REPREHENSIBLES

Ils sont de 3 natures :

- Les violences (verbales [menaces, injures, diffamations, outrages], physiques [coups et blessures volontaires], sexuelles [exhibition, attouchements, viols, etc.])
- Le harcèlement (moral ou sexuel).
 - Le harcèlement moral est constitué d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
 - Le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Sont assimilés au harcèlement sexuel, toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
- Les agissements sexistes

Ils sont définis comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

LES SANCTIONS

Tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder à un harcèlement ou une violence est passible d'une sanction disciplinaire.

Par ailleurs, plusieurs articles du Code pénal répriment les comportements de harcèlement et de violence :

- Harcèlement moral → Article 222-33-2 : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende
- Harcèlement sexuel → Article 222-33 : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende porté à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende dans 5 cas constitutifs de circonstances aggravantes (ex : fait pour une personne d'abuser de l'autorité que lui confèrent ses fonctions)
- Violences physiques articles 227-7 et suivants : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende si la violence entraîne une incapacité de travail de plus de 3 mois
- Violence sexuelle → ex : l'exhibition, article 222-32 : 1 an d'emprisonnement et 15.000€ d'amende

LA PROTECTION DE L'AGENT

1. Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

L'article L.135-6 du Code général de la fonction publique impose aux autorités territoriales des collectivités territoriales et établissements la mise en place, après avis du comité social territorial compétent, d'un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, en leur sein.

Ce dispositif peut être mutualisé entre collectivités et établissements ou pris en charge par le Centre de gestion

→ Article R.135-2 du Code général de la fonction publique

Ce dispositif comporte :

1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;

2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;

3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

→ Article R.135-1 du Code général de la fonction publique

L'autorité territoriale procède, par tout moyen (affichage, réseau informatique), à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès. Le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements.



Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [Le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes](#) ».

2. La protection statutaire

Aucun agent public ne peut faire l'objet d'une mesure concernant le recrutement, la titularisation, la radiation des cadres, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, le reclassement, la promotion, l'affectation, les horaires de travail ou la mutation, ni de toute autre mesure mentionnée aux 11° (atteinte à la réputation sur les réseaux sociaux et internet et perte de revenu et/ou d'activité) et 13° à 15° [résiliation d'un contrat de prestations, annulation d'une licence ou d'un permis, orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical] du II de l'article [10-1](#) de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, ni de menaces ou de tentatives de recourir à celles-ci pour avoir :

1° Subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés à l'article [L. 133-1](#), y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 133-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou de harcèlement moral mentionnés à l'article [L. 133-2](#);

2° Formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° De bonne foi, relaté ou témoigné de tels faits. Cette protection se traduit par :

- La prise en charge par l'employeur, sous forme de provision accordée par le juge, des frais d'instance si une procédure judiciaire civile ou pénale est ouverte en fonction de la situation économique de l'agent et du coût prévisible de la procédure ou, lorsque sa situation financière s'est gravement dégradée en raison du signalement ou de la divulgation publique des faits.
- La saisine du conseil des prud'hommes (salarié sous contrat de droit privé) ou du juge administratif (contractuel de droit public) si le contrat de l'agent est résilié.

3. La protection fonctionnelle

[L'article L.134-5 du Code général de la fonction publique](#) impose que la collectivité territoriale ou l'établissement protège le fonctionnaire et le contractuel contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations (*source DGAFP*):

- De prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (ex : mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;
- D'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions.
- De réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

LA PREVENTION

1. L'obligation de santé sécurité

Conformément à [l'article L.4121-1 du Code du travail](#), l'autorité territoriale a l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents. Pour cela, elle doit entreprendre 1° Des actions de prévention des risques professionnels,
2° Des actions d'information et de formation ;
3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

A cet égard, [l'article L.4121-2 du Code du travail](#) ajoute que « *l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1* »

2. Les documents de prévention

L'autorité territoriale doit également réaliser deux documents de prévention :

- [L'accord cadre](#) relatif à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 oblige chaque employeur à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS.
- [L'article R.4121-1 du Code du travail](#) rappelle l'obligation d'élaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

3. La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail – F3SCT

[L'article R.253-39 du Code général de la fonction publique](#) précise que « *La formation spécialisée contribue à la prévention des risques professionnels et propose à ce titre toute action qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.* »

4. La formation – information

Les employeurs publics peuvent mettre en place tout dispositif d'information, de communication et de sensibilisation auprès de leurs agents, sur la prévention et le traitement des situations de harcèlement et de violences. Comme l'indique la circulaire du 09 mars 2018, « *l'enjeu est d'éclairer les agents publics sur les différentes situations de violence et la qualification juridique de celles-ci, ainsi que sur les acteurs à mobiliser en cas de difficultés rencontrées sur le lieu de travail : les services des ressources humaines, les représentants du personnel, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les médecins de prévention, les inspecteurs santé et sécurité au travail, les assistants de service social, les assistants et conseillers de prévention* ».

Cela se traduit par exemple par

- Un affichage dédié dans les espaces communs
- Une information dans les livrets d'accueil ou d'intégration des nouveaux agents publics
- L'organisation de réunions de sensibilisation



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :
Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour