

Les chiffres parlent...

Analyse du Questionnaire V SST du 4 mars 2026 -
CGT éducation administration centrale



AUX
VIOLENCES
SEXISTES
ET
SEXUELLES

AU TRAVAIL





« Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés »
Jean de La Fontaine, « Les Animaux malades de la peste »
In livre VII du deuxième recueil des Fables de La Fontaine, 1678

Pour la journée internationale des droits des femmes du 08 mars 2026, la CGT éducatrice administration centrale a diffusé, pour la première fois, un questionnaire anonyme sur les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) auprès des 4 116 agent-es des ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la jeunesse et des sports. 164 réponses ont été recueillies sur deux mois. Sur ce total, 114 agent-es (soit 69,5%) signalent au moins un fait de violence à caractère sexiste ou sexuel, dont elles et ils ont été victimes ou témoins. Si cet échantillon peut paraître quantitativement limité, il est néanmoins **quatre fois supérieur au nombre de signalements effectués en dix-huit mois auprès de la cellule d'écoute sur un périmètre plus large** (comprenant, outre les VSST, les autres violences, le harcèlement moral et les discriminations).

Cette faiblesse, toute relative, du taux de réponses peut s'expliquer de plusieurs manières : sentiment de ne pas être concerné-e, difficulté à identifier des situations à caractère sexiste¹ ou à interpréter des signaux faibles ou bien processus de minimisation, voire de disqualification du sujet. Certaines réponses illustrent ainsi des perceptions qui relèguent la lutte contre les VSST au rang de « *combat de communication* » ou de « *pseudo enjeu social* », voire en viennent à contester l'existence même des inégalités salariales entre les femmes et les hommes². Or, qu'elles soient fondées sur le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'identité de genre ou encore l'orientation sexuelle³, **ces discriminations**, surtout lorsqu'elles se cumulent, **ont des effets directs sur le parcours professionnel des agentes**, tant en matière de rémunération que de promotion, **et, à terme, sur le niveau de leur pension de retraite**⁴. C'est pourquoi combattre les VSST entre pleinement dans le périmètre du combat syndical, puisqu'il s'agit de lutter contre un système de domination générant de manière injustifiée des inégalités au travail.

Les résultats présentés ici témoignent du chemin qu'il reste encore à parcourir pour **faire reconnaître l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** comme **un enjeu central**, indissociable de la **construction d'une communauté de travail sûre et exempte de sexisme et de violences**.

CGT Educ'action administration centrale

1. 87 agent-es ayant répondu déclarent être insuffisamment (67) ou pas du tout informé-es (20), soit plus de la majorité.

2. Il est intéressant de noter que les agents ayant formulé de telles observations disent être « suffisamment formés ou informés pour agir efficacement contre les violences faites aux femmes au travail » et, en conséquence, ne ressentent pas le besoin d'être formés ou informés. Au vu de leurs remarques, on peut néanmoins s'interroger sur leur niveau réel de connaissances.

3. <https://www.defenseurdesdroits.fr/comment-savoir-si-je-suis-victime-de-discrimination-141>

4. Tous régimes confondus, les femmes perçoivent des pensions de retraite de 38% inférieures à celles des hommes. Cet écart est ramené à 26% en cas de perception d'une pension de réversion (*Alternatives économiques*, mars 2025, pp. 44-45).

I. Etat des lieux :

Des violences sexistes et sexuelles présentes partout sur les lieux de travail

Le questionnaire s'adressait à l'ensemble des agent·es, femmes comme hommes, qu'elles ou ils aient été victimes ou témoins. Il présentait néanmoins une limite méthodologique : les faits de violences sexistes ou sexuelles rapportés n'étaient pas précisément datés, même s'ils devaient nécessairement être intervenus au cours des trois dernières années. La très grande majorité des répondant·es (86 %) sont des femmes. Parmi elles, plus de la moitié (56 %) sont âgées de 25 ans à 50 ans, 69 % sont titulaires de la fonction publique, 56 % occupent leur poste depuis 5 à 10 ans et 75 % travaillent dans un bureau collectif.

Moins de la moitié des répondant·es (46%) mentionnent leur direction ou leur service d'affectation, les hommes l'indiquant plus volontiers que les femmes (82% vs 41%). Cet écart peut

s'expliquer par la nature des faits rapportés ou par le statut (victime ou témoin) des répondant·es. Ainsi, une agente, ayant signalé un agissement sexiste dont elle a été victime, précise qu'elle n'a pas souhaité mentionner sa direction, car elle « *craint les représailles* ».

Lorsque le lieu de travail a été renseigné, on constate une **large diffusion des violences sexistes et sexuelles au sein de l'administration, ce qui témoigne d'un risque avéré** (tableaux 1 et 2). En effet, conformément au principe de continuum des violences⁵, un seul fait signalé suffit à déclencher l'obligation de prévention de l'administration, car il révèle une potentielle exposition des agent·es à un risque professionnel.

Tableau 1 – Nature des risques VSST par direction au cours des trois dernières années

Localisation professionnelle	Agissements sexistes	Harcèlement sexuel d'ambiance	Harcèlement sexuel	Agressions sexuelles (ou tentative)
Secrétariat général- Bureau des cabinets	X	X		X
Direction des affaires financières	X		X	
Direction des affaires juridiques	X			
Direction de l'encadrement	X	X		
Direction de la communication	X	X		
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance	X	X	X	
Direction générale de l'enseignement scolaire	X	X	X	
Direction générale de l'enseignement supérieure et de l'insertion professionnelle/direction générale de la recherche et de l'innovation/services communs	X	X	X	X
Direction générale des ressources humaines	X			
Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative	X			
Direction du numérique éducatif	X	X		
Délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération	X	X		
Direction des sports	X	X	X	X
Inspection générale de l'éducation, des sports et de la recherche	X			
Service de l'action administrative et des moyens	X	X	X	
Secrétariat général- Service de défense et sécurité	X	X		
Secrétariat général	X			X

5. [Le continuum des violences ou continuum en matière de violence sexuelle](#) est un concept élaboré par Liz Kelly en 1987. Il prend en compte l'expérience vécue des femmes et toutes les violences de genre (de la blague sexiste au féminicide) sans les

hiérarchiser. Il met en évidence que la plupart des femmes font l'expérience de violences sexuelles et que les violences sont liées entre elles.

Tableau 2 – Nombre de violence subies ou connues par nature et par statut

Lecture : les effectifs correspondent au nombre de déclarations par type de faits subis ou connus au moins une fois. Une même personne peut être comptabilisée dans plusieurs catégories ; les totaux ne correspondent donc pas à un nombre de personnes distinctes.

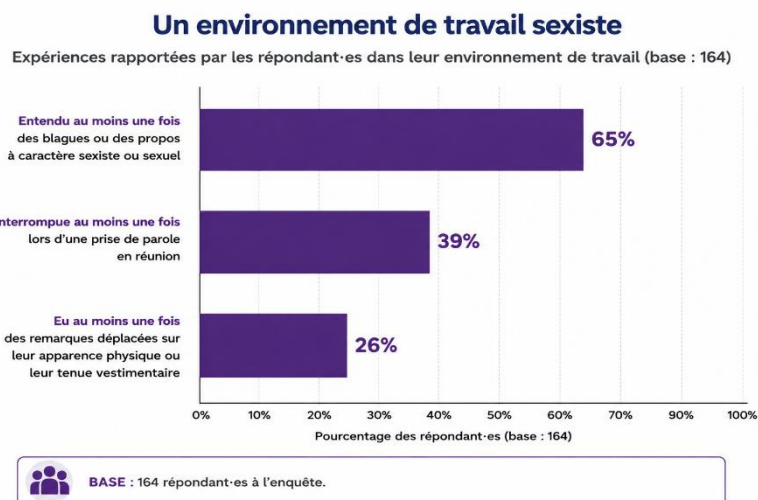
	Victimes	Témoins/Confidants
Avoir entendu des blagues ou propos à connotation sexiste ou sexuelle	98	54
Avoir subi des interruptions systématiques de la parole en réunion	65	-
Avoir subi des remarques déplacées sur l'apparence physique ou la tenue vestimentaire	42	-
Avoir été destinataire de confidences ou d'avances non désirées à connotation sexuelle	26	14
Avoir subi des injures ou insultes liées au fait d'être une femme	23	18
Avoir été l'objet de blagues, propos, rumeurs ou sous-entendus à connotation sexuelle	64	-
Avoir subi des attitudes suggestives, obscènes ou gênantes sans contact physique (regards insistants, sifflements, gestes obscènes, voyeurisme, exhibitionnisme...)	27	13
Avoir subi des contacts physiques ou des gestes non désirés (frôlements, étreintes, caresses, main sur le genou, l'épaule, dans les cheveux...)	18	4
Avoir reçu des invitations insistantes malgré un refus explicite	12	–
Avoir reçu des messages ou images à caractère sexuel (mail, SMS...)	6	–
Avoir subi des attouchements sexuels non consentis ; des tentatives ou baisers forcés	5	7

I.1. Un environnement de travail sexiste



Les travaux de recherche⁶ montrent qu'un environnement de travail sexiste est un facteur de risque organisationnel, tant il constitue un terrain propice à l'émergence et à la reproduction des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). Il résulte souvent d'une accumulation de manifestations ordinaires et quotidiennes du sexisme, telles que les blagues à caractère sexiste, les remarques dévalorisantes, les interpellations familières non sollicitées ou les stéréotypes de genre. Le Conseil de l'Europe définit le sexisme comme « tout acte, geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportement fondé sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes est inférieur en raison de son sexe⁷ ». Ainsi, le **sexisme** ne se réduit pas à des

actes ou à des propos individuels isolés, il s'inscrit dans un rapport social de domination fondé sur le genre. En entretenant des représentations inégalitaires des femmes et des hommes, ces comportements contribuent à **fragiliser la crédibilité, la légitimité et les compétences professionnelles des femmes**. Ils participent aussi à la **construction d'un environnement professionnel inégalitaire** où les propos et autres comportements sexistes sont normalisés.



Les manifestations ordinaires du sexisme apparaissent largement répandues au sein de l'administration centrale. Ainsi, **65% des répondant-es déclarent avoir entendu, au moins une fois, des blagues ou des propos à connotation sexiste ou sexuelle**. Dans 91% des cas les auteurs identifiés sont des hommes. Ces comportements sont attribués à 64% à un collègue, à 43% à une personne extérieure à la direction et à 36% à un supérieur hiérarchique. Ces agissements ne relèvent pas d'événements isolés. En effet, 26,5% des répondant-es indiquent

que ces comportements sont banalisés, 10% les jugent fréquents et 8% les qualifient de systémiques révélant ainsi l'installation d'un climat de travail où le sexisme est largement toléré. Une autre manifestation de ce climat concerne, **la répétition de remarques déplacées sur le physique ou la tenue vestimentaire pour un peu plus d'un quart des répondant-es (26%)** émanant en majorité de leurs collègues ou bien **les interruptions systématiques de la parole en réunion : plus d'un-e répondant-e sur trois (35%)** déclarent avoir déjà été confronté-e plusieurs fois ou très souvent à ce type d'agissement. Une fois sur deux, l'auteur est un supérieur hiérarchique (45%), plus d'une fois sur trois un collègue (38%) et à 11% une personne extérieure à la direction où travaille l'agent-e. L'interruption récurrente de la parole, en particulier lorsqu'elle cible davantage les femmes, constitue une forme de disqualification professionnelle qui limite leur participation aux échanges, réduit la visibilité de leur expertise et fragilise leur légitimité professionnelle au sein de leur collectif de travail.

6. <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/facteurs-risques>

7. Définition donnée par le conseil de l'Europe (Recommandation CM/Rec, 2019-1).

« Parfois, à distance, des commentaires ou des remarques blessantes du style : cette question est stupide ou elle n'a rien compris »
 « Collègue qui explique qu'il existe une différence entre les hommes et les femmes »
 « Ah non, on avait dit qu'on ne pleurerait pas aujourd'hui (...), allez en avant » (propos adressé par un supérieur hiérarchique à une encadrante subordonnée)

des situations d'isolement. Surtout, ils contribuent à créer un environnement de travail sexualisé et inégalitaire qui favorise l'émergence de violences plus graves. Or, **chaque fonctionnaire est en droit d'exercer ses fonctions dans un environnement de travail sûr, respectueux de sa dignité et exempt de violences sexistes et sexuelles.**



Dans le rapport [Le sexisme dans le monde du travail](#), publié en 2015, le conseil supérieur de l'égalité professionnelle a identifié trois types de sexisme. Si cette typologie n'a pas de valeur juridique, elle est utile pour repérer les différentes formes que prend le sexisme.

- propos paternalistes qui infantilisent ou maintiennent le déséquilibre femme/homme ;
- compliments sur le physique, le comportement ou la tenue vestimentaire susceptible de réduire l'autre à son apparence ou à un objet de désir ;
- valorisation des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines, empêchant ainsi l'accès à d'autres fonctions ou activités.

- des remarques et des blagues sexistes sous couvert de l'humour ;
- l'affectation des femmes et des hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de sexe ;
- l'exclusion, l'infériorisation ou l'invisibilisation.

- de manifestations d'irrespect ou de mépris, voire d'injures ;
- de propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, associés à un dénigrement des compétences ou des capacités ;
- des remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.

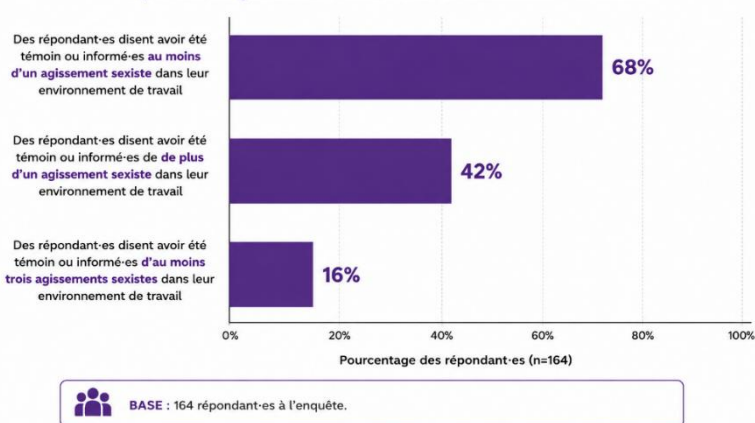
I.2. Des agissements sexistes au harcèlement sexuel d'ambiance

C'est quoi un agissement sexiste ?

Les agissements sexistes concernent majoritairement les femmes, mais également les hommes. Ils peuvent être aussi fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transidentitaires...). Ce sont des comportements liés au sexe ou au genre d'une personne, qui portent atteinte à sa dignité ou créent un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Ces agissements peuvent prendre des formes variées : propos ouvertement hostiles, remarques plus insidieuses sous couvert d'humour ou d'attitudes protectrices ou encore des comportements explicitement sexualisés. Cette notion de harcèlement sexuel d'ambiance vient d'être consacrée par la chambre sociale de la cour de cassation (28 mai 2026), confirmant la jurisprudence de la chambre sociale de la cour d'appel d'Orléans (7 février 2017). Elle reconnaît ainsi que des propos à connotation sexuelle ou sexiste peuvent constituer un harcèlement sexuel, même si aucun-e salarié-e n'est personnellement visé-e. Cette décision précise ainsi que « *des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressées à plusieurs salariés, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs salariés, sont susceptibles d'être subis par chacun d'entre eux.* » Cette jurisprudence harmonise le droit pénal et le droit du travail. A quand l'alignement du juge administratif ?

Des propos ou des comportements à caractère sexiste ou sexuel laissant présumer un harcèlement sexuel d'ambiance

Expérience d'agissements sexistes dans l'environnement de travail



L'enquête montre que **presque sept répondant-es sur 10** ont été témoins ou informé-es **d'un agissement sexiste**, **presque une sur deux** en mentionne **au moins deux**, majoritairement des blagues, ou propos à connotation sexiste ou sexuelle et des injures ou des insultes liées au fait d'être une femme. Ces déclarations concernant l'exposition régulière à des agissements sexistes **laissent présumer** qu'il existe dans certaines directions ou services ce que la jurisprudence appelle « **un harcèlement sexuel d'ambiance** » (tableau 1). Parce que l'on peut passer rapidement des agissements sexistes au

harcèlement sexuel d'ambiance, **ces comportements ne doivent pas être ignorés, mais être signalés** à l'administration, laquelle a l'obligation de les faire cesser et, le cas échéant, de prononcer une sanction disciplinaire proportionnée à l'encontre des auteurs. À cet égard le rapport 2025 de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP) **montre que les employeurs publics reconnaissent désormais la gravité de ces comportements : 23 % des sanctions disciplinaires** prononcées pour des faits de violences sexistes et sexuelles **concernent des agissements sexistes**, tandis que **17,4 % portent sur des gestes déplacés**.



**CECI N'EST PAS UNE RECOMMANDATION:
C'EST UNE INSULTE.**

Sur le plan pénal, les agissements sexistes ne constituent pas en tant que tels une infraction autonome. En revanche, **les comportements** qui les composent peuvent relever de plusieurs **qualifications pénales selon leur nature et leur gravité**. Ainsi, **une injure publique à caractère sexiste** est punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'elle présente un caractère discriminatoire. **Une injure non publique à caractère sexiste** est punie d'une contravention. **Une injure sexiste dans un cadre privé** est punie d'une amende de 750 €. Les comportements

consistant à imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à sa dignité ou créant une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante sont susceptibles de **caractériser l'infraction d'outrage sexiste et sexuel** ou, selon les circonstances, celle de harcèlement sexuel, sont passibles d'une amende jusqu'à 15 000 € et un an d'emprisonnement. Enfin, **la diffusion**

de rumeurs à caractère sexuel, les propos diffamatoires ou les atteintes à la réputation peuvent également relever de qualifications pénales spécifiques ou engager la responsabilité civile de leur auteur.

I.3. Des faits, laissant présumer un harcèlement sexuel, non signalés par crainte de représailles professionnelles

C'est quoi le harcèlement sexuel ?

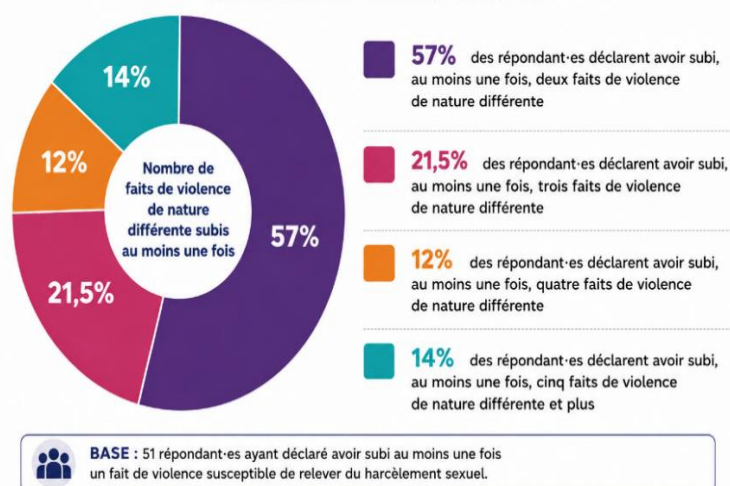
1^{er} type : « *Aucun salarié ne doit subir des faits [...] de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.* »

Cette première catégorie de harcèlement sexuel, regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes, et sans lien hiérarchique entre l'auteur-e et la victime.

2^{ème} type : « *Aucun salarié ne doit subir des faits [...] assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur-e des faits ou au profit d'un tiers.* » Ce deuxième type de harcèlement sexuel est relativement facile à identifier : c'est un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à l'embauche, à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes de nature sexuelle. Cependant, les formes de pression peuvent être très insidieuses et difficiles à repérer.

Des agent-es exposé-es à plusieurs formes de violences

Répartition des répondant-es (n=51) selon le nombre de faits de violence de nature différente subis au moins une fois



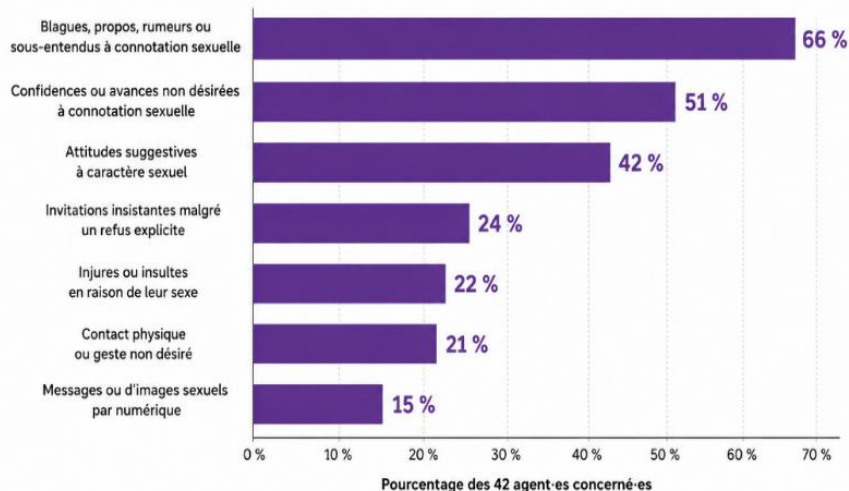
Au total, 51 agent-es, soit plus d'un tiers des répondant-es, déclarent avoir été victimes de faits qui, soit par leur nature soit par leur répétition soit les deux, sont susceptibles de caractériser un harcèlement sexuel. Il s'agit majoritairement de femmes (50 femmes et un homme), 35 sont âgées de 25 à 50 ans et 16 ont plus de 50 ans. Plus des deux tiers (67 %) sont titulaires de la fonction publique. L'analyse met bien en évidence le continuum de violences précédemment évoqué, puisque 42 des 51 agent-es concerné-es (82 %) déclarent avoir subi au moins deux agissements sexistes qui, cumulés, les ont exposé-es de fait à un harcèlement sexuel d'ambiance.

Au-delà des victimes, 69 agent-es déclarent avoir été témoins ou informé-es de faits pouvant laisser présumer un harcèlement sexuel. Parmi eux, 58 sont des femmes et 11 hommes. Ces résultats montrent que les situations de harcèlement sexuel intervenant sur le lieu de travail confèrent aux témoins un rôle essentiel dans leur détection et leur prévention. Les démarches entreprises par ces derniers demeurent toutefois peu nombreuses. Seuls six d'entre eux déclarent avoir exercé leur droit d'alerte en informant l'employeur des faits constatés afin qu'il puisse agir. Un témoin a contacté une association, un autre a accompagné la victime pour déposer plainte ou effectuer un signalement au procureur de la République conformément à l'article 40 du code de procédure pénale⁸, un autre a saisi la cellule d'écoute et un dernier indique avoir directement interpellé l'auteur des faits.

8. L'article 40 du code de procédure pénale stipule que « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République. »

Des remarques sur l'apparence fréquemment associées à d'autres faits à connotation sexiste ou sexuelle

Parmi les 42 agent-es ayant déclaré avoir subi au moins une fois des remarques déplacées sur leur apparence physique ou leur tenue vestimentaire, part ayant également déclaré avoir été exposé-es, au moins une fois, à :



BASE : 42 agent-es ayant déclaré avoir subi au moins une fois des remarques déplacées sur leur apparence physique ou leur tenue vestimentaire.

Ces résultats rejoignent ceux de l'enquête nationale menée par [l'enquête du Défenseur des droits menée en 2014](#), qui mettait déjà en évidence l'ampleur du harcèlement sexuel dans le monde du travail. Selon cette étude, une femme active sur cinq (20 %) déclare avoir été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Par ailleurs 20 % des Français-es déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son activité professionnelle.



D'après les témoignages recueillis, les situations de harcèlement sexuel sont très rarement signalées. Lorsqu'elles le sont, les réponses apportées par l'administration sont insuffisamment proportionnées à la gravité des faits dénoncés. Cette difficulté contribue à renforcer le sentiment d'impunité des auteurs et peut dissuader les victimes ou les témoins d'engager des démarches de signalement. Pourtant le cadre juridique est sans ambiguïté. **Sur le plan disciplinaire, les faits de harcèlement sexuel constituent une faute grave, susceptible de justifier une sanction disciplinaire lourde, pouvant aller jusqu'à la révocation d'un-e fonctionnaire⁹.** Cette sanction doit être appréciée au regard de l'ensemble des circonstances : la gravité des faits, leur caractère répété

ou non, la position d'autorité – hiérarchique ou fonctionnelle – de leur auteur, leurs conséquences sur la victime, mais également leurs répercussions sur le fonctionnement du service et le collectif de travail. **Sur le plan pénal, le harcèlement sexuel constitue un délit.** Il est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000€ d'amende. Ces

9. Dans une [décision en date du 5 février 2026](#), le conseil d'État confirme la légalité de la révocation d'un conseiller des affaires étrangères pour un ensemble d'agissements sexistes, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel commis à l'encontre de plusieurs agentes placées sous son autorité. Il précise que des faits anciens peuvent être pris en compte dès lors que l'administration n'a eu connaissance de leur réalité, de leur ampleur et de leur récurrence qu'à l'issue d'une enquête administrative. Le juge considère que la gravité des faits, leur durée, l'exercice d'une autorité hiérarchique sur les victimes et les responsabilités particulières de l'agent justifient la sanction de révocation.

peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et de 45000€ d'amende lorsque les faits sont commis dans certaines circonstances aggravantes prévues par la loi, notamment lorsqu'ils sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. Le délai de prescription de l'action publique est de six ans à compter du dernier acte constitutif de l'infraction. Cette règle permet de prendre en compte la spécificité des situations de harcèlement, qui s'inscrivent souvent dans la durée et dont les victimes peuvent mettre du temps avant de parvenir à les signaler.

I.4. Agression sexuelle : des faits graves aux conséquences humaines et professionnelles majeures

C'est quoi une agression sexuelle ?

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » (article 222-22 du code pénal)

Les actes d'agression sexuelle sont punis de :

- 5 ans de prison et 75 000 € d'amende
- 10 ans de prison et 150 000 € d'amende si circonstances aggravantes.

Lorsque l'agression consiste en un acte de pénétration sexuelle commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise, il est constitutif d'un viol et classé dans la catégorie des crimes : 15 ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes. Le délai de prescription est de 20 ans.



Parmi les 164 répondant-es à l'enquête, cinq femmes déclarent avoir subi une agression sexuelle dans le cadre de leur activité professionnelle au cours des trois dernières années. Les victimes sont, pour trois d'entre elles, âgées de 25 à 50 ans ; les deux autres ont plus de 50 ans ; quatre sont fonctionnaires titulaires et la dernière est contractuelle. La quasi-totalité des victimes n'a pas souhaité renseigner leur direction d'appartenance ou le statut de l'auteur présumé. Cette volonté de préserver leur anonymat s'explique sans doute par la peur de possibles représailles.

Les faits décrits correspondent à des agressions sexuelles caractérisées, que ce soit des attouchements imposés sur les parties intimes ou des baisers forcés ou tentatives d'actes de cette nature. Ces violences se sont produites dans différents contextes liés à l'activité professionnelle sur le lieu de travail et pendant le temps de service, mais également à l'occasion de déplacements ou de missions professionnelles, lors d'événements organisés dans

un cadre professionnel et, dans certains cas, au cours de trajets domicile-travail. **Ces résultats rappellent que les violences sexuelles peuvent survenir dans l'ensemble des espaces et des temps liés au travail, y compris lorsque les faits se déroulent en dehors des locaux habituels de l'administration, dès lors qu'ils présentent un lien avec l'activité professionnelle.**

Les réponses recueillies rappellent que **les conséquences d'une agression sexuelle ne se limitent pas aux faits eux-mêmes**. Elles peuvent affecter durablement la santé des victimes, leurs relations professionnelles, leur évolution de carrière ainsi que leur maintien dans l'emploi, en particulier lorsque les faits ne sont pas identifiés, reconnus ou pris en charge rapidement par l'administration. Les cinq témoignages décrivent des conséquences, tant professionnelles que personnelles, particulièrement graves et durables pour les agentes concernées. Concernant les répercussions professionnelles, elles se traduisent par une dégradation du rapport au travail : sentiment d'insécurité au travail, perte de confiance l'environnement professionnel, diminution de la motivation et fragilisation du sentiment de légitimité professionnelle. Elles se manifestent également par une **altération des relations au sein du collectif de travail**, avec des situations d'isolement, de conflits, de rumeurs ou de moqueries. Les conséquences peuvent également affecter directement les **conditions d'exercice de l'activité, professionnelle**, allant jusqu'à nécessiter des arrêts de travail. À plus long terme, certaines victimes font état d'un impact sur leur

parcours professionnel, avec un ralentissement ou un blocage des évolutions de carrière, voire une baisse du régime indemnitaire. **Les atteintes à la santé sont tout aussi préoccupantes.** Les témoignages font apparaître des conséquences psychiques durables, pouvant s'exprimer par des troubles anxieux ou dépressifs, le recours à des traitements médicamenteux, ainsi que des conduites de consommation d'alcool ou d'autres substances. Les répercussions dépassent également la sphère professionnelle et affectent la vie sociale, affective et sexuelle des victimes. Dans les situations les plus graves rapportées, les conséquences psychologiques ont conduit à l'apparition de pensées suicidaires, voire pour l'une des victimes, à une tentative de suicide ou à des comportements d'automutilation. Ces éléments soulignent **la gravité des impacts des violences sexuelles au travail et la nécessité d'une prise en charge précoce, adaptée et protectrice des victimes** par l'administration.

I.5. Quand l'administration constitue une seconde épreuve

Idéal-type

A partir de trois situations les plus détaillées qui nous ont été rapportées dans le questionnaire, nous avons construit un idéal-type au sens du sociologue Max Weber. L'idéal-type est une figure analytique qui met en évidence les traits communs, sans prétendre décrire exactement chacune des situations rapportées.

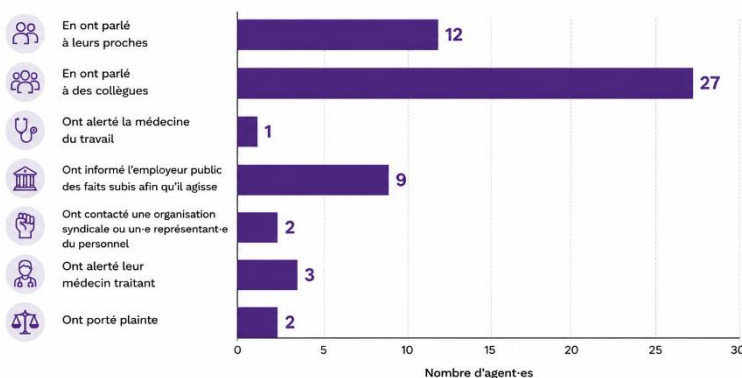
Il s'agit ainsi **d'une agente âgée de 25 à 50 ans, occupant un poste à l'administration centrale depuis plusieurs années, le plus souvent en condition d'emploi précaire** (détachement ou contrat), travaillant dans un bureau collectif. Elle a été confrontée à un **harcèlement sexuel polymorphe et répétitif**, caractérisé par l'accumulation des différentes manifestations prévues par le questionnaire : blagues ou sous-entendus à connotation sexuelle, confidences ou avances non désirées, attitudes suggestives ou obscènes, remarques sur l'apparence physique, envoi de messages ou d'images à caractère sexuel, invitations insistantes malgré un refus explicite et, dans certains cas, contacts physiques non désirés. Les faits se produisent à la fois en présentiel (dans les locaux de travail, en déplacement ou en mission) et à distance (courriels, messageries, visioconférences). Les comportements incriminés sont le fait d'un collègue.

L'agente évoque généralement **ce fait de violence à caractère sexuel auprès de ses proches ou de ses collègues, mais elle renonce à effectuer un signalement formel auprès de l'administration, essentiellement par crainte de conséquences sur sa carrière et ses conditions de travail.** Lorsque la hiérarchie intervient, la réponse consiste moins à traiter la situation de harcèlement qu'à éloigner la victime, quitte à leur proposer un changement de poste. Le problème organisationnel demeure inchangé, l'auteur des faits restant en poste et continuant parfois à exercer son influence sur le collectif de travail.

Cet idéal-type met ainsi en évidence un mécanisme récurrent : des comportements sexistes et de harcèlement connus du collectif de travail, rarement signalés officiellement en raison de la peur des représailles, une réponse institutionnelle privilégiant le déplacement de la victime plutôt que l'éloignement du mis en cause et des conséquences durables tant pour l'agente concernée que pour le collectif de travail impacté.

Des agent-es peu confiantes envers l'administration

À qui les agent-es ont-ils/elles parlé ou signalé les faits subis ?
(Plusieurs réponses possibles)



BASE : 51 répondant-es ayant déclaré avoir subi au moins une fois un fait de violence susceptible de relever du harcèlement sexuel.

Sur les **56 agent-es** ayant subi des violences sexuelles (harcèlement, tentatives ou agressions), **27 personnes** indiquent **n'avoir entamé aucune démarche** et **6** mentionnent qu'elles **se sont abstenues par peur des représailles, soit presque six agent-es sur 10**. D'ailleurs, ces dernier-es semblent compter davantage **sur leur entourage proche**, qu'il soit personnel ou professionnel (**39**) que **sur l'administration (9)**. De même, **près de 65% des agent-es concernées déclarent avoir modifié leur comportement au travail pour esquisser un-e collègue ou une situation**, à savoir : éviter certains lieux,

changer leurs horaires ou leurs jours de congés, limiter leurs déplacements, demander du télétravail, etc. Pire, plusieurs victimes mentionnent qu'elles ont été obligées d'**adapter leur environnement de travail en changeant de**

bureau ou ne quittant leur poste, tandis que les auteurs présumés ont continué à exercer leurs fonctions dans des conditions inchangées. Un témoignage recueilli résume parfaitement cette réalité cruelle : « *Cet homme a fait partir quatre femmes de son pôle en quatre ans.* » Autrement dit, **les agent-es concerné-es se chargent de leur propre protection**, en cherchant un soutien auprès de leur environnement proche ou en modifiant leurs pratiques professionnelles, **en lieu et place de leur administration**. Ce recours prioritaire à des stratégies individuelles de protection, plutôt qu'aux dispositifs institutionnels, constitue un **signal préoccupant de défiance** à l'égard de cette dernière et de ses capacités à assurer leur sécurité. Il traduit surtout **un renversement de la charge de la protection** : ce ne sont plus les conditions de travail qui sont adaptées pour protéger les agent-es, ce sont les agent-es qui adaptent leur comportement pour se protéger.

A noter que les suites, qui ont été données aux signalements, ont été en deçà de la gravité des faits signalés : 6 expliquent que les personnes informées les ont écoutées, soutenues, 3 indiquent qu'une enquête a été réalisée par l'employeur et/ou le représentant du personnel, 2 déclarent que l'auteur.e des faits a été muté.e ou licencié.e (mais dans les deux cas, il y avait eu dépôt de plainte). **Pourtant, le droit impose à l'administration des obligations précises** : dès lors que cette dernière a connaissance de faits susceptibles de caractériser une violence sexiste ou sexuelle, elle doit prendre les mesures nécessaires pour y mettre fin. Ce qui comporte un double impératif. Le premier est d'**assurer la protection de la victime**, notamment en la préservant de toute forme de représailles, y compris les plus indirectes ou insidieuses, et en l'accompagnant dans ses démarches ; le second est d'**engager systématiquement les procédures nécessaires**¹⁰ à l'encontre des auteurs afin d'établir les responsabilités et, le cas échéant, de les sanctionner. **Cette exigence s'impose également à la chaîne hiérarchique**¹¹, lorsque des manquements dans la prévention, le signalement ou le traitement des situations sont susceptibles d'être constatés. Ce qui importe, ce n'est pas l'information de la hiérarchie, mais sa réactivité et la cohérence de la réponse apportée au regard de la nature du fait de violence

sexiste ou sexuelle signalé. **À défaut, l'administration peut voir sa responsabilité engagée auprès du juge**¹². Nous constatons également une **victimisation secondaire**¹³. Celle-ci survient lorsque les victimes subissent de nouvelles atteintes, non pas du fait des faits initiaux eux-mêmes, mais en raison de la manière dont leur situation est traitée par l'administration après leur révélation. Les réactions institutionnelles peuvent ainsi contribuer à aggraver les conséquences de la violence subie lorsqu'elles ne prennent pas suffisamment en compte les besoins de protection et d'accompagnement des victimes. **Il est ainsi pour 11 agent-es, dont plus de la moitié (6) avait effectué un signalement** : 5 déclarent qu'il ne s'est rien passé, 3 indiquent avoir subi des représailles, 3 autres mentionnent que les personnes informées ont refusé de la soutenir ou de reconnaître les faits subis. Autant de constats qui découragent les victimes ou les témoins de signaler les violences sexistes ou sexuelles qu'elles subissent ou qu'ils constatent. Enfin, **aucun.e des agent-es ayant subi de tels faits n'a obtenu réparation du préjudice subi par l'administration**.

10. « *L'ensemble des personnels de l'Éducation nationale est mobilisé pour prévenir et combattre les violences sexistes et sexuelles, accompagner les victimes et engager systématiquement les procédures nécessaires à l'encontre des auteurs.* » (<https://www.education.gouv.fr/lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-sein-de-l-ecole-504311>)

11. Selon le Défenseur des droits, « *l'encadrant qui s'abstient de transmettre un signalement de discrimination à l'autorité disciplinaire devrait aussi faire l'objet de sanctions disciplinaires* » (Défenseur des droits, 2025, *Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public : recueil du signalement et enquête interne*, décision cadre, p. 43 : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=53669).

12. « *L'entreprise publique de transports d'Île-de-France devra verser 14 000 euros en tout au syndicat Solidaires RATP, qui avait lancé en 2025 une procédure judiciaire inédite pour se faire entendre sur ce sujet, jugeant que la mauvaise gestion des signalements et le manque de formation sur le sujet étaient « un problème systématique et systémique »* » (<https://www.mediapart.fr/journal/economie-et-social/040926/violences-sexuelles-la-ratp-condamnee-pour-manque-de-formation-et-de-prevention>)

13. <https://www.village-justice.com/articles/statut-des-victimes-victimisation-secondaire-evolution-jurisprudentielle,53511.html>

Verbatim

« J'étais la victime et j'ai dénoncé, j'ai été viré de ma période d'essai »

« Au début aucune action n'a été entreprise à l'égard de la personne, puis finalement il a été mis en cause, mais très tardivement. »

« J'ai prévenu des collègues femmes sur les problèmes que posaient le mis en cause, notamment quand elles envisageaient une mobilité vers ce service. »

« Lorsque j'ai signalé les actions sexistes (verbales) et le comportement toxique de mon chef de pôle (pas officiellement mon supérieur hiérarchique) à mes supérieurs hiérarchiques, on m'a proposé un poste d'encadrante pour me sortir du service dans lequel je me trouvais. Je m'apprêtais à quitter mon poste car je souffrais énormément de cette situation malsaine. Je ne souhaitais pas devenir encadrante, mais j'ai accepté pour ne plus avoir à travailler dans son équipe car je voyais que rien n'était fait. [...] Cet homme a fait partir quatre femmes de son pôle en quatre ans, aucune femme ne veut rejoindre ce service à cause de lui. »

« J'ai limité les contacts et n'ai plus croisé la personne concernée. Je n'ai pas fait plus, car ma réaction a limité les suites, d'autant que je n'étais pas dans le même service, et parce que je ne savais pas si je n'avais pas induit ce comportement sans m'en apercevoir. »



Corroborant la présente étude, [l'enquête du Défenseur des droits menée en 2014](#) soulignait également la difficulté persistante des victimes à obtenir un soutien institutionnel. Dans la majorité des situations, elles s'appuient d'abord

sur l'entourage personnel, famille, proches puis sur leurs collègues avant de solliciter leur hiérarchie ou leur employeur. Ainsi, seuls trois cas de harcèlement sexuel sur dix sont portés à la connaissance de l'employeur tandis que près de 30 % des victimes déclarent n'en avoir parlé à personne. Le recours à la justice demeure particulièrement rare : seuls 5 % des cas ont donné lieu à une procédure judiciaire. Enfin, lorsque les faits sont signalés, leurs conséquences pèsent encore trop souvent sur les victimes plutôt que sur les auteurs présumés. Dans quatre situations sur dix, le traitement du signalement s'est traduit par des répercussions défavorables pour la personne ayant dénoncé les

faits avec des conséquences directes sur son emploi telles qu'un non-renouvellement de contrat, une stagnation de carrière ou une dégradation de ses conditions d'emploi. À l'inverse, seules 40 % des victimes indiquent qu'une mesure a été prise à l'encontre de l'auteur présumé, qu'il s'agisse d'une sanction disciplinaire, d'une mutation ou d'un licenciement. Ces résultats mettent en évidence les difficultés persistantes des organisations à protéger efficacement les victimes et à sanctionner les comportements constitutifs de violences sexistes et sexuelles, alors même que ces obligations s'imposent aux employeurs.

Pourtant, **les travaux de recherche soulignent**, tous et de manière constante, **à quel point la réponse institutionnelle apportée** après un signalement **joue un rôle déterminant** dans la trajectoire des victimes et dans la limitation des conséquences des violences subies. **Une réaction rapide, protectrice et adaptée** peut contribuer à **restaurer la confiance et à favoriser la reconstruction**, tandis qu'une réponse insuffisante ou inappropriée peut renforcer voire prolonger les effets de la violence initiale subie. Les **témoignages recueillis** dans le cadre de cette **enquête illustrent concrètement cette réalité**. Deux agentes expliquent ne pas avoir subi de répercussions durables après les faits, parce que ceux-ci ont été reconnus rapidement par l'institution et qu'un dialogue a pu être instauré.

Témoignage

Malgré une plainte, une incapacité permanente partielle (IPP) de 15 %, la reconnaissance de la matérialité des faits par l'IGESR et une sanction disciplinaire de l'agresseur, la victime explique ne pas bénéficier d'un véritable statut procédural, restant considérée comme simple témoin dans la procédure disciplinaire¹⁴. Elle décrit des conséquences professionnelles « *inimaginables* » liées à son dépôt de plainte, au-delà même de l'agression sexuelle initiale.

14. C'est [l'article L. 532-6 du code général de la fonction publique](#) qui le prévoit ainsi.

II. Quels enseignements en tirer ?

Tout d'abord, les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) demeurent **un risque professionnel collectif largement invisibilisé au sein des services centraux des ministères concernés**. Le bilan 2025 de la cellule d'écoute, ne recense ainsi que deux faits de cette nature. Ce faible nombre ne saurait être interprété comme le reflet d'une absence de violences ; il témoigne au contraire de la **faible capacité des actuels dispositifs de signalement à appréhender la réalité des VSST**. Et, lorsque ces faits sont portés à la connaissance de l'administration, ils font l'objet de qualifications parfois inadaptées ou minimisantes¹⁵. Or la **qualification retenue n'est pas neutre**, tant elle conditionne la reconnaissance de la gravité des faits et avec elle, la nature de la réponse, y compris disciplinaire¹⁶, et la hauteur de la réparation du préjudice subi qui doivent leur être apportées.

L'enquête confirme ce constat : **les dispositifs de signalement ne fonctionnent pas comme ils devraient**. La cellule d'écoute reste peu saisie et les relais institutionnels de proximité, notamment l'encadrement et les acteurs RH, sont insuffisamment sollicités. En conséquence, **les premières personnes auxquelles les victimes confient leur expérience sont principalement leurs proches**, qu'ils appartiennent à leur sphère personnelle ou professionnelle. Ces soutiens informels ne sont pas sans conséquences psychologiques pour les collègues concerné-es. En effet, ces dernier-es peuvent être exposé-es à ce que les psychologues appellent un « *traumatisme vicariant* », c'est-à-dire un impact psychologique résultant de l'exposition répétée aux violences subies par autrui, notamment lorsqu'elles et ils écoutent les récits des victimes, les accompagnent dans leurs démarches ou sont témoins des conséquences des faits. Or, **aucun dispositif spécifique de prévention ou de prise en charge n'est aujourd'hui prévu pour**

ces aidant-es de proximité. Il s'agit d'un angle mort de la politique ministérielle de prévention des risques psycho-sociaux¹⁷.

Enfin, les victimes de violences à caractère sexiste ou sexuel se trouvent fréquemment confrontées à **une épreuve en trois dimensions** : celle des faits subis, celle de la reconnaissance de leur gravité lorsqu'elles les dénoncent et celle des conséquences liées à la manière dont l'institution traite leur situation. L'éloignement semble ainsi peser davantage sur la victime que sur la personne mise en cause. **Or, cette pratique du déplacement de la victime constitue une des formes de victimisation secondaire**, tout comme **faire prévaloir les contraintes de service sur l'obligation de protection de l'agent-e, ne pas informer la victime de ses droits ou des suites données à son signalement** (seules 2 agent-es sur les 9 ayant informé l'administration déclarent avoir reçu une réponse écrite après leur signalement), ou encore **laisser la victime dans une situation d'incertitude quant aux mesures prises**. Ces réponses peuvent renforcer le sentiment d'injustice, d'isolement et de perte de confiance dans l'institution. **Les représailles à l'encontre des victimes peuvent prendre des formes diverses**, allant de comportements explicites à des mécanismes plus discrets et difficiles à objectiver. Parmi les manifestations les plus fréquemment rapportées figure la remise en cause de la parole de la victime, qui peut se traduire par la minimisation des faits dénoncés, la mise en doute de sa crédibilité, ou encore sa disqualification professionnelle. **Cette succession d'épreuves, qui conduit à une victimisation secondaire, constitue un facteur majeur de renoncement au signalement et donc au maintien du silence autour de ces violences**.

Verbatim

« J'ai déposé plainte suite à une agression sexuelle [...]. Depuis ma vie professionnelle est très difficile, en dehors même de la procédure, très lourde à supporter. Les conséquences professionnelles d'un dépôt de plainte sont inimaginables... quand bien même l'IGESR a conclu à la matérialité des faits et une sanction disciplinaire attribuée à l'agresseur »

15. Tenter d'embrasser sa collègue par effet de surprise sans y parvenir peut-il être qualifié d'« agissement sexiste » ?

16. Ne prendre en compte qu'un fait de violence sexuelle, sans retenir la réitération pourtant mise en exergue par l'enquête interne, conduit à en minimiser la gravité et donc la sanction disciplinaire.

17.

<https://www.education.gouv.fr/bo/2025/Hebdo36/MENH2526145X>

« [...] Ma hiérarchie estimait que je prenais la situation trop à cœur. »

« Tout a été très compliqué ... et ce n'est pas encore terminé, quasiment 4 ans après. »



Face aux constats établis par notre enquête, l'administration ne peut se contenter d'une **politique de prévention des VSST**, réduite le plus souvent à une **communication institutionnelle** (charte d'engagement, diffusion de supports d'information, événements). C'est largement insuffisant. Elle doit définir une **politique de prévention qui soit ambitieuse, structurée et effective**. Ainsi, ce qui compte, ce n'est pas l'existence formelle de dispositifs, mais leur capacité à produire des effets concrets. A cet égard, comment comprendre que **presque six agent-es sur dix (58,9%) déclarent n'avoir entrepris aucune démarche auprès de l'administration** après les faits subis ? Et parmi celles ayant effectué un signalement, presque une sur deux constate que « rien n'a changé » ou fait état de représailles ou mentionne un manque de soutien ou de reconnaissance institutionnels des

faits subis. De même, le fait que **notre questionnaire ait obtenu quatre fois plus de réponses** sur un périmètre moins large que celui de la cellule d'écoute (VSST vs VDHAS) et sur un laps de temps plus court (deux mois vs dix-huit mois) **doit amener l'administration à s'interroger sur l'efficacité de son dispositif de signalement** – du recueil de la parole des victimes et des témoins jusqu'au traitement des signalements, y compris disciplinaire. **Sans une politique de prévention pleinement opérationnelle**, c'est-à-dire capable de produire des effets visibles sur l'environnement de travail, de prévenir et de faire cesser les comportements constitutifs de violences sexistes et sexuelles et de garantir une protection réelle des victimes et des témoins, **il ne peut y avoir de confiance dans l'institution**.

Toutefois, comment une telle politique de prévention pourrait-elle exister, dès lors que **le risque professionnel**, constitué par les violences sexistes et sexuelles, demeure **encore si peu ou si mal identifié** dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) des directions ou services concernés ? En effet, à deux exceptions près, **les VSS ne sont intégrées ni à la typologie des risques professionnels ni à leur évaluation**. Or, **cette absence de prise en compte n'est pas conforme aux orientations** fixées par le **plan national d'actions pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes**, notamment la mesure 26 qui prévoit pourtant l'intégration des violences sexistes et sexuelles dans les démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Et, **lorsque le risque est identifié, les mesures destinées à faire cesser les situations à risque ou à traiter les faits signalés ne sont pas renseignées**. Ainsi, le **DUERP de la direction des affaires juridiques (DAJ)**, indique que 8% de ses agent-es déclarent avoir été témoins ou victimes de violences sexistes dans le cadre de leur travail. En revanche, il ne précise ni les investigations éventuellement conduites (enquête interne ou administrative) ni les mesures de

protection mises en œuvre au bénéfice des victimes (protection fonctionnelle, aménagement du travail, éloignement de l'auteur présumé) ni les suites disciplinaires éventuellement engagées. Les seules actions mentionnées relèvent de la prévention primaire (remise systématique d'un dépliant, et échange avec chaque nouvel arrivant sur les violences discriminatoires, le harcèlement et les agissements sexistes (VDHASS)), sans que leur articulation avec les situations effectivement constatées soit explicitée. Au regard des faits identifiés, ces mesures ne paraissent pas de nature à faire cesser le risque. Un **même constat peut être dressé pour l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR)**. Son DUERP mentionne l'existence de de « *comportements inappropriés lors de soirées entre binôme, en raison de conditions de travail propices (binôme isolé femmes-hommes en soirée, hors domicile)* ». Cette formulation reconnaît explicitement l'existence d'une situation d'exposition au risque. Toutefois, aucune mesure n'est indiquée pour réduire ce risque, qu'il s'agisse d'une évolution de l'organisation du travail, de modalités d'encadrement des missions, d'actions de prévention ciblées ou de procédures de traitement des signalements.

Dans les autres directions ou services, les violences sexistes et sexuelles sont tout simplement **absentes des DUERP**, y compris lorsque des faits de cette nature ont pourtant été portés à la connaissance de l'administration. Cette absence d'identification du risque empêche toute évaluation et, par voie de conséquence, l'élaboration de mesures de prévention adaptées. C'est ainsi que le **risque VSST** ne fait l'objet **d'aucune action** spécifique **dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** (PAPRI Pact).

Cette situation est d'autant plus préoccupante que **l'administration a été alertée** à plusieurs reprises de **cette carence**. En instance de dialogue social¹⁸, nous

n'avons cessé de demander à l'administration de **différencier l'exposition aux risques professionnels selon le genre**, en vain. Sans plus de succès, l'inspecteur santé et sécurité au travail a, quant à lui, recommandé **l'intégration des violences sexistes et sexuelles dans le DUERP**¹⁹. Enfin, **plus de 40% des DUERP ne comprennent toujours pas la répartition des effectifs** des directions ou services concernés **par sexe** au sein des unités de travail. Cette lacune constitue un **obstacle supplémentaire à une analyse genrée des expositions professionnelles** et limite la capacité de l'administration à élaborer une politique de prévention conforme à ses obligations légales.

Verbatim

« Monter au créneau pour travailler concrètement sur une égalité femmes/hommes et combattre les violences (moqueries, réflexions, sourires de complaisance, yeux levés au ciel, personne qui regarde son téléphone pendant que je m'exprime, etc.), autant de signes de mépris qui sont généralisés. »

« Le dialogue a fonctionné et des manifestations de sensibilisation sont en cours. L'interruption de la parole ou propos surprenants (quand j'entends parler d'égalité femmes/hommes, je sors mon totem d'immunité) ne relèvent pas vraiment de la sanction. Un travail de sensibilisation est en place. Il faudra du temps pour qu'il porte ses fruits. »

Quels repères pour évaluer les risques d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel ?

Source : <https://www.anact.fr/sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir>

Aucun milieu de travail, aucun secteur professionnel, aucune situation de travail n'est exempt du risque d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel. Détaillés ci-dessous, les facteurs de risque les plus fréquents sont à repérer dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels.

1. Un faible degré de mixité du personnel de certains secteurs ou emplois est fréquemment corrélé au développement des agissements sexistes ou du harcèlement sexuel. « Lorsque l'emploi est plutôt « masculin », 15% des femmes et seulement 1% des hommes sont victimes de comportements hostiles à dimension sexiste. » « Occuper un emploi ne correspondant pas aux stéréotypes sexués de la division du travail peut exposer les personnes concernées, hommes ou surtout femmes, à des moqueries ou à des discriminations à caractère sexiste. » ([Etude Dares « Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ? »](#)).

2. Un statut précaire notamment en CDD, intérim, stage, alternance constitue un facteur d'exposition aux risques d'agissements sexistes ou harcèlement sexuel. « Être jeune

(46%), vivre seule (32%) et employée en contrat précaire (36%) sont des motifs susceptibles de placer les femmes dans une situation de vulnérabilité les surexposant au harcèlement sexuel. » ([Etude du Défenseur des Droits « Enquête sur le harcèlement sexuel au travail »](#))

3. Des rapports sociaux très hiérarchisés peuvent exposer à un risque plus important. L'étude Dares citée ci-dessus révèle que le manque d'autonomie au travail est associé à la survenue de comportements hostiles à caractère sexiste.

4. Certaines conditions de travail augmentent les risques d'exposition (travail de nuit, isolé, déplacements, objectifs chiffrés, rythme contraint, relation avec le public, etc.). L'étude Dares mentionnée ci-dessus montre que parmi les femmes qui disent travailler habituellement la nuit, 53% signalent avoir subi un comportement hostile au cours des 12 mois. Parmi elles, 24% pensent qu'il est lié à leur sexe. L'étude du Défenseur des Droits mentionnée ci-dessus révèle que « 6 % des enquêtés (et près de 7% des femmes) considèrent que le fait de travailler au contact de la clientèle expose davantage les femmes au harcèlement sexuel ».

18. <https://cgteducac.fr/2025/12/19/programme-annuel-de-prevention-des-risques-professionnels-et-damelioration-des-conditions-de-travail-les-critiques-de-la-cgt/>

19. Cf. Rapport n°23-24 291A de mai 2024.

III. Revendications de la CGT Educ'action administration centrale

Nous demandons la **nomination d'un.e référent.e syndical.e « Violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes et sexuels » (VDHASS) au sein de la formation spécialisée²⁰** du comité social d'administration (CSA) de l'administration centrale, dont les missions sont prévues par les orientations stratégiques ministérielles portant sur la politique de prévention des risques psychosociaux. Afin de permettre cette désignation, la CGT Educ'action a demandé, le 20 février 2026, à l'administration une modification du règlement du CSA de l'administration centrale. À ce jour, cette demande est restée sans réponse. L'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) également saisi sur ce point, n'y a pas davantage donné suite.

La prévention primaire constitue le niveau d'action le plus efficace, car elle vise à réduire les facteurs organisationnels qui favorisent les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). C'est également le niveau qui apparaît le plus insuffisamment développé au regard des résultats de notre enquête. À cet égard, **l'affirmation d'un principe de « tolérance zéro » ne peut se limiter à une simple déclaration d'intention.**

Nos revendications :

1. **Placer la cellule d'écoute hors de la hiérarchie de l'administration**, en la rattachant directement aux ministres concernés, à l'instar de la [cellule Thémis du ministère des Armées](#) et la **doter des moyens nécessaires pour accompagner** les plaignant-es dans leurs démarches (administratives, médicales notamment), **pour traiter** en toute transparence les situations signalées en veillant à la qualité des enquêtes afin que les faits soient bien établis et les responsabilités, y compris hiérarchiques, clairement définies ainsi que **pour veiller** à ce que le pouvoir disciplinaire exercé par l'administration soit conforme au principe de « tolérance zéro » voulu par les ministres.
2. **Rendre obligatoire la formation de l'ensemble des personnels d'encadrement**, en intégrant un module spécifique consacré à l'identification des agissements sexistes, aux obligations légales de l'employeur public et à la conduite à tenir en cas de signalement. Cette obligation devrait être intégrée aux objectifs managériaux de l'évaluation professionnelle annuel de tout-e encadrant-e et son non-respect faire l'objet de mesures appropriées, y compris indemnitaires.
3. **Mettre en conformité l'ensemble des documents internes**, notamment le règlement intérieur de l'administration, **avec le code général de la fonction publique** en y intégrant les dispositions relatives aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel (articles L.131-1 et L.131-3), ainsi que les modalités de signalement et de traitement des situations, les droits des victimes et des témoins, les mesures de protection et les interlocuteurs compétents. Cette absence d'information constitue un obstacle à l'exercice effectif des droits des victimes et des témoins, en limitant leur connaissance des procédures et des protections dont ils disposent.
4. **Intégrer systématiquement le risque de violences sexistes et sexuelles dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** de chaque direction ou service, conformément aux principes généraux de prévention. Cette évaluation doit permettre d'identifier les situations de travail exposantes, d'analyser les facteurs organisationnels de risque (isolement, déplacements, rapports hiérarchiques, événements professionnels, etc.) et de définir des mesures de prévention adaptées pour y remédier.
5. **Décliner ces mesures dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)**, en identifiant les actions à conduire, les responsables de leur mise en œuvre, leur calendrier, les moyens financiers mobilisés et les indicateurs permettant d'en évaluer l'efficacité.
6. **Évaluer régulièrement l'effectivité des dispositifs de prévention**, notamment au travers

20. Le rapport ISSTn°23-24 2191, mai 2024, indique que « la formation spécialisée n'a pas désigné son référent sur le sujet, selon les comptes-rendus de l'instance communiqués » (p. 12).

d'indicateurs relatifs aux signalements, aux enquêtes administratives, aux mesures de protection et de réparation accordées, aux sanctions disciplinaires et aux actions de formation. Cette évaluation devrait être présentée chaque année à la formation

spécialisée du comité social d'administration afin de permettre un suivi partagé de la politique de prévention en matière de VSST.

La prévention secondaire vise à repérer les premiers signaux d'alerte mêmes faibles, afin d'intervenir avant que les situations ne s'aggravent. Elle suppose que **tout signalement, même portant sur des faits apparemment isolés ou de faible intensité, soit considéré comme un indicateur potentiel d'un risque professionnel nécessitant une réponse rapide**. Lorsque des violences sexistes ou sexuelles sont portées à la connaissance de l'administration, la diffusion de supports d'information ou les seuls rappels des principes déontologiques ne sauraient constituer une réponse appropriée.

Nos revendications :

1. **Formaliser l'ensemble de la procédure de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles** et des démarches administratives afférentes dans le règlement intérieur de l'administration centrale depuis le recueil du signalement jusqu'à la clôture du dossier. Cette procédure doit préciser en toute transparence les acteurs compétents, les délais de traitement, les modalités de protection et d'accompagnement des victimes et des témoins, les conditions de la mise en œuvre de l'enquête administrative et celles du déclenchement de la procédure disciplinaire, éventuellement encadrée par un guide²¹.
2. **Mettre en œuvre sans délai des mesures conservatoires adaptées** lorsque la gravité des faits le justifie, notamment la suspension de la personne mise en cause pendant la durée de l'enquête dans les conditions prévues par les textes, ou, lorsque cette mesure n'est pas retenue, toute disposition permettant d'éviter les contacts entre la victime et l'auteur présumé, sans faire peser sur la victime les conséquences organisationnelles de la situation signalée.
3. **Accorder sans délai à la victime la protection fonctionnelle à titre conservatoire**²², lorsqu'il existe des éléments suffisants laissant présumer que l'agent-e a été victime de violences à caractère sexiste ou sexuel dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions et ce, afin de garantir immédiatement sa sécurité juridique, psychologique et matérielle sans qu'elle soit obligée d'en faire la demande²³.
4. **Reconnaître les violences subies comme étant imputables au service, indépendamment de l'existence ou non d'un arrêt de travail**. Cette reconnaissance permet notamment la prise en charge de tous les frais (médicaux, psychologiques) liés au fait de violence subie, la réparation d'éventuelles séquelles et l'ouverture des droits statutaires attachés aux accidents imputables au service, y compris si des conséquences médicales et/ou psychologiques apparaissent ultérieurement, sans jour de carence et sans baisse de 10% du traitement.
5. **Garantir une protection effective de la victime (et du/des témoins) contre toute forme de représailles** qu'elle soit explicite ou plus insidieuse, en prenant les mesures nécessaires pour les faire cesser et sanctionner, y compris de manière disciplinaire, tout-e l'agent-e s'y livrant. Cette protection doit bénéficier à toute personne ayant effectué un signalement de bonne foi et implique un suivi dans la durée afin de prévenir toute mesure défavorable susceptible d'affecter la carrière professionnelle, les conditions de travail ou la santé des agent-es concerné-es.

21. Sur ce point, lire la réponse du ministère des Armées et des anciens combattants, publiée le 13/11/2025 : <https://www.senat.fr/questions/base/2024/qSEQ241102206.html>

22. DGAFF, 2022, *Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique. Guide des outils statutaires et disciplinaires*, novembre, p. 66.

23. CE, 10 juillet 2020 n°477002.

6. **Diligenter systématiquement et en toute transparence** une enquête administrative **approfondie, impartiale, contradictoire et conduite dans des délais raisonnables**, afin d'établir la matérialité des faits, de qualifier juridiquement les comportements dénoncés et de déterminer les responsabilités de l'ensemble des acteurs concernés, y compris, le cas échéant, celles de la chaîne hiérarchique lorsque des

manquements à l'obligation de prévention, de signalement ou de protection sont susceptibles d'être caractérisés.

7. **Tenir informée directement la victime** à toutes les étapes de la procédure dès son signalement effectué

8. **Inform**er systématiquement **les membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail**

La prévention tertiaire intervient lorsque les faits de violences sexistes ou sexuelles sont établis. Elle poursuit un double objectif : **réparer les conséquences des violences** pour les victimes et **empêcher leur réitération** au sein du collectif de travail. Elle implique une réponse institutionnelle cohérente, associant accompagnement, réparation et sanction afin de **restaurer un environnement de travail sûr et respectueux de la dignité des femmes et des hommes** travaillant dans les services centraux des ministères concernés.

Nos revendications :

1.Engager sans délai la procédure disciplinaire lorsque l'enquête administrative établit la matérialité des faits susceptibles de constituer un manquement aux obligations professionnelles, sans préjudice d'éventuelles poursuites pénales.

2. Prononcer une sanction disciplinaire proportionnée à la gravité des faits en tenant compte, comme l'indique la jurisprudence du conseil d'Etat²⁴, de leur nature, de leur répétition, de la position d'autorité de leur auteur, de leurs conséquences sur la victime et sur le collectif de travail. Toute minimisation des violences ou la requalification injustifiée des faits est de nature à fragiliser la politique de prévention et à renforcer le sentiment d'impunité.

3. Mettre en place un accompagnement individualisé et pluridisciplinaire de la victime, mobilisant, selon ses besoins, des compétences médicales, psychologiques, sociales, administratives et juridiques. Cet accompagnement devrait également pouvoir être proposé aux témoins et aux personnes ayant soutenu la victime (collègues, acteurs de la prévention, représentant-es du personnel, référent-es ou encadrant-es), lorsqu'elles présentent un traumatisme vicariant.

4. Assurer un suivi durable de la situation professionnelle de la victime, afin de garantir qu'elle puisse reprendre ou poursuivre son activité au sein de son collectif de travail dans des conditions sereines, sans perte de droits, sans dégradation de sa carrière et sans exposition à des représailles directes ou indirectes. Ce suivi devrait faire l'objet d'une évaluation régulière associant l'ensemble des acteurs de prévention.

5. Restaurer le collectif de travail, en analysant les facteurs organisationnels ayant favorisé la survenue des violences et en mettant en œuvre les actions correctrices nécessaires. Cette démarche peut comprendre des temps d'échange encadrés, un accompagnement des équipes, un renforcement du management de proximité et des actions de formation adaptées.

6. Prévenir toute réitération des faits, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation obligatoires auprès de l'ensemble du collectif de travail concerné, y compris l'encadrement, et par un suivi de l'effectivité des mesures décidées à l'issue de l'enquête administrative.

24.
<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT00005344683>
6

IV. (Res)Sources

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : <https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger>

Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail : <https://www.avft.org/boite-a-outils/>

CGT : <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/sexisme/>

Défenseur des droits, 2015, *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail. Etudes et résultats* : <https://www.defenseurdesdroits.fr/etudes-et-resultats-enquete-sur-le-harcèlement-sexuel-au-travail-463>

Défenseur des droits, 2025, *Décision-cadre 025-019 du 5 février 2025 relative à des recommandations générales destinées aux employeurs publics et privés concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination* : <https://www.defenseurdesdroits.fr/recueil-et-traitement-des-signalements-de-discrimination-et-de-harcèlement-sexuel-dans-lemploi-le>

DGAFP, 2018, *Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique*

DGAFP, 2022, *Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique. Guide des outils statutaires et disciplinaires*

DGAFP, 2018, *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/accord-du-30-novembre-2018-relatif-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la-fonction-publique>

Ministère de l'éducation nationale, *Protocole d'action en cas de violences sexistes ou sexuelles au sein des écoles et établissements scolaires*, mars 2026 :

Portail de la fonction publique : *Violences sexistes et sexuelles, tolérance zéro*
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee/violences-sexuelles-et-sexistes-tolerance-zero>