

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Enquête auprès des agent-e-s de l'administration centrale du MEN — Des chiffres qui imposent d'agir

69,5 %

des répondant-e-s signalent au moins un fait de VSST

51

victimes de faits susceptibles de caractériser un harcèlement sexuel

5

agressions sexuelles déclarées

164 réponses en deux mois sur un périmètre de 3 600 agent-e-s. Un échantillon qui ne prétend pas mesurer toute la réalité, mais qui révèle un risque professionnel massif et largement invisibilisé.

Notre message est simple : les violences ne sont ni des anecdotes, ni un problème individuel. Elles forment un continuum — des remarques sexistes aux agressions sexuelles — que l'administration doit prévenir, faire cesser, sanctionner et réparer.

1. Ce que disent les données 2026

Une exposition diffuse et répétée

- 86 % des répondant-e-s sont des femmes.
- 65 % ont entendu des blagues ou propos à connotation sexiste ou sexuelle.
- 91 % des auteurs identifiés de ces propos sont des hommes.
- 35 % ont subi plusieurs fois ou très souvent des interruptions systématiques de la parole en réunion.
- 26 % rapportent des remarques déplacées sur l'apparence ou la tenue.
- 12 % déclarent avoir été écarté-e-s de missions en raison de leur genre.

Les faits les plus fréquemment déclarés

- 98 victimes ou témoins ont entendu des blagues ou propos sexistes/sexuels.
- 65 victimes ont subi des interruptions systématiques de la parole.
- 64 victimes ont été la cible de blagues, rumeurs ou sous-entendus sexuels.
- 42 victimes ont subi des remarques déplacées sur leur apparence ou leur tenue.
- 18 victimes ont subi des contacts physiques ou gestes non désirés.
- 5 femmes déclarent une agression sexuelle — attouchements, baisers forcés ou tentatives.



Le continuum est concret : parmi les 51 victimes exposées à des faits susceptibles de caractériser un harcèlement sexuel, 42 — soit 82 % — déclarent au moins deux agissements sexistes cumulés.

Un risque présent dans toute l'administration

Les réponses font apparaître des faits dans de nombreuses directions et services : secrétariat général, cabinets, affaires financières et juridiques, encadrement, communication, évaluation, enseignement scolaire et supérieur, ressources humaines, numérique, jeunesse, sports, inspection générale et services supports. Aucun espace de travail ne peut être considéré comme protégé.

2. Le silence n'est pas l'absence de violences

Des victimes qui se protègent seules

- 56 agent·e·s déclarent avoir subi des violences sexuelles — harcèlement, tentatives ou agressions.
- 27 n'ont entrepris aucune démarche.
- 6 agent·e·s se sont abstenu·e·s par crainte de représailles : ainsi, près de 6 agent·e·s sur 10 ne s'engagent pas dans une démarche.
- Près de 65 % ont modifié leur comportement pour éviter une personne ou une situation : lieux, horaires, congés, déplacements, télétravail ou poste.
- Parmi les témoins de faits pouvant relever d'un harcèlement sexuel, seuls 6 ont exercé leur droit d'alerte.



Quand signaler devient une seconde épreuve

- Sur 9 personnes ayant informé l'administration, seulement 2 déclarent avoir reçu une réponse écrite.
- 6 indiquent avoir été écoutées ou soutenues.
- 3 signalent qu'une enquête a été menée.
- 2 indiquent que l'auteur présumé a été muté ou licencié — dans les deux cas, une plainte avait été déposée.
- 11 agent·es décrivent une victimisation secondaire : absence de suite, représailles ou refus de soutien/reconnaissance.
- Aucune personne ayant subi ces faits n'indique avoir obtenu réparation du préjudice par l'administration.

Le déplacement de la victime ne protège pas le collectif. Il inverse la charge de la protection : l'agent·e change de bureau, de poste ou de pratiques, tandis que l'auteur présumé reste en place.

Un dispositif institutionnel qui ne convainc pas

Le bilan 2025 de la cellule d'écoute ne recense que 2 faits de VSST. Pourtant, cette enquête recueille quatre fois plus de réponses en deux mois, sur un périmètre plus restreint que celui de la cellule. Ce décalage doit interroger l'accessibilité, la confiance et l'efficacité du dispositif de signalement — du recueil de la parole jusqu'au traitement disciplinaire.

Un signalement de bonne foi doit protéger, jamais exposer à des représailles.



À retenir : le faible nombre de signalements ne mesure pas la faiblesse des violences. Il mesure d'abord la peur des représailles professionnelles et la défiance envers l'institution.

3. Des actes, pas seulement des affiches

Prévention primaire : agir sur l'organisation

- Placer la cellule d'écoute hors de la hiérarchie de l'administration.
- Rendre obligatoire la formation de l'ensemble des personnels d'encadrement.
- Mettre en conformité l'ensemble des documents internes.
- Intégrer systématiquement le risque de violences sexistes et sexuelles dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.
- Décliner ces mesures dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
- Évaluer régulièrement l'effectivité des dispositifs de prévention.
- Diligenter systématiquement et en toute transparence une enquête administrative approfondie, impartiale, contradictoire et conduite dans des délais raisonnables.
- Tenir informée directement la victime.
- Informer systématiquement les membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.



Prévention secondaire : intervenir dès le premier signal

- Formaliser l'ensemble de la procédure de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles.
- Mettre en œuvre sans délai des mesures conservatoires adaptées.
- Accorder sans délai à la victime la protection fonctionnelle à titre conservatoire.
- Reconnaître les violences subies comme étant imputables au service, indépendamment de l'existence ou non d'un arrêt de travail.
- Garantir une protection effective de la victime (et du/des témoins) contre toute forme de représailles.
- Engager sans délai la procédure disciplinaire.
- Prononcer une sanction disciplinaire proportionnée à la gravité des faits
- Mettre en place un accompagnement individualisé et pluridisciplinaire de la victime.
- Assurer un suivi durable de la situation professionnelle de la victime.
- Restaurer le collectif de travail.
- 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.

4. La tolérance zéro ne peut être un slogan

Elle doit se vérifier dans les conditions de travail, la protection immédiate, la qualité des enquêtes, la reconnaissance des faits, la sanction des auteurs et la réparation des préjudices. Tout 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.



Vous êtes victime ou témoin ?

Conservez les éléments utiles : messages, courriels, dates, lieux, témoins et faits précis.

Sollicitez un soutien de confiance et rapprochez-vous des représentant·e·s du personnel ou des dispositifs compétents.

Contactez-nous !

Syndicat AC - CGT cgteducation.syndicat-ac@education.gouv.fr



Quelques repères chiffrés

- 3 600 agent·e·s concerné·e·s par le questionnaire.
- 164 réponses recueillies en deux mois.
- 114 répondant·e·s — 69,5 % — signalent au moins un fait.
- 51 victimes de faits susceptibles de caractériser un harcèlement sexuel.
- 69 témoins ou personnes informées de faits pouvant laisser présumer un harcèlement sexuel.
- 5 agressions sexuelles déclarées.
- 2 faits recensés par la cellule d'écoute en 8 mois, contre 164 réponses à cette enquête sur un périmètre VSST plus ciblé.

Enquête diffusée par la CGT Educ'action – Administration centrale à l'occasion du 8 mars 2026

Données déclaratives :

- Les effectifs peuvent se recouper : une même personne peut apparaître dans plusieurs catégories.
- Les pourcentages sont calculés sur la base des réponses disponibles et ne constituent pas une extrapolation à l'ensemble des agentes et agents.

